

Ю.М. Маршавін
Д.Ю. Маршавін
М.А. Міропольська
Н.В. Ортікова
В.В. Синявський
М.В. Судаков

Критерії ефективності профорієнтаційної роботи державної служби зайнятості України



Інститут підготовки кадрів
державної служби зайнятості України

Ю.М. Маршавін, Д.Ю. Маршавін,
М.А. Міропольська, Н.В. Ортікова,
В.В. Синявський, М.В. Судаков

Критерії ефективності профорієнтаційної роботи державної служби зайнятості України

Київ 2008

УДК 377.1
ББК 74.56
М30

Рецензенти:
Н.А. Побірченко, д-р психол. наук, проф.,
Л.Б. Лук'янова, д-р пед. наук, проф.

Рекомендовано до друку вченою радою Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України (Протокол №7 від 30.12.2008 р.)

Маршавін Ю.М., Маршавін Д.Ю., Міропольська М.А., Ортікова Н.В., Синявський В.В., Судаков М.В.

М30 Критерії ефективності профорієнтаційної роботи державної служби зайнятості України: Методичні рекомендації. – К.: ІПК ДСЗУ, 2008. – 100 с.

ISBN 978–966–8640–51–3

У методичних рекомендаціях наведено систему критеріїв та показників оцінки ефективності профорієнтаційної роботи державної служби зайнятості України та надані рекомендації щодо їх практичного використання.

Аналіз ефективності профорієнтаційної роботи центрів зайнятості за допомогою системи критеріїв і показників дає змогу відібрати із усього різноманіття найефективніші форми, методи і прийоми профорієнтації, визначити оптимальну структуру цих послуг, сприяє удосконаленню управління профорієнтаційною роботою державної служби зайнятості, а отже, – поліпшенню якості профорієнтаційних послуг центрів зайнятості.

ББК 74.56

ISBN 978–966–8640–51–3

ЗМІСТ

ВСТУП

В умовах глобалізації та посилення конкуренції у світовому економічному просторі загострюється проблема формування, використання та відтворення трудового потенціалу. Трудовий потенціал суспільства визначається характером формування та реалізації здатності до праці кожної особи і значною мірою залежить від професійного вибору та успішності здобуття або зміни професії. Фактором, що сприяє професійному самовизначенню та реалізації здатності до праці особи, є дієва система професійної орієнтації населення. Важливим соціальним та економічним завданням є послідовний розвиток державної системи професійної орієнтації населення, що спрямована на активізацію процесу професійного самовизначення та реалізацію здатності до праці особи, виявлення її здібностей, інтересів, можливостей та інших чинників, що впливають на вибір професії або на зміну виду трудової діяльності.

Послуги центрів зайнятості з професійної орієнтації мають бути спрямовані на досягнення двох взаємодоповнюючих цілей. По-перше, вони мають сприяти всебічному та глибокому професійному розвитку людського потенціалу, тобто вибору кожною особою такої зайнятості, яка б відповідала її індивідуально-психологічним особливостям, інтересам, здібностям, нахилам і можливостям. По-друге, профорієнтаційна діяльність центрів зайнятості має сприяти забезпеченню ефективної зайнятості населення, досягненню збалансованості між потребами ринку праці та пропозицією робочої сили через професійне самовизначення молоді, безробітних і тих, хто змінює вид професійної діяльності. Реалізація цих взаємодоповнюючих і взаємопов'язаних цілей також сприятиме підвищенню конкурентоспроможності безробітних і молоді на ринку праці, активізації їх власного потенціалу щодо пошуку роботи. Все це зумовлює високу значущість і актуальність об'єктивного виміру ефективності профорієнтаційної роботи центрів зайнятості за допомогою надійних критеріїв і показників.

Критерії і показники, що містяться в методичних рекомендаціях, відповідають таким вимогам:

– простота і зрозумілість для виконавців і для суб'єктів оцінювання;
– об'єктивність;
– мінімальна можливість втручання, корегування їх з метою "покращення", фальсифікації;
– доступність отримання, визначення;
– відображення внеску служби саме зайнятості, конкретного центру зайнятості у формування об'єкта оцінювання.

При практичному оцінюванні ефективності роботи служби зайнятості треба враховувати, що показники мають підпорядкований характер і визначаються критеріями, які, у свою чергу, є вторинними по відношенню до функцій державної служби зайнятості, а останні визначаються її місією, соціальним призначенням, поточними завданнями. Отже, визначення показників ефективності діяльності державної служби зайнятості являє собою ланцюжок взаємозв'язків, в основі якого лежать її призначення, функції, напрями діяльності і завдання. Саме це методологічне посилання є основою для визначення критеріїв, за допомогою яких здійснюється оцінка ефективності виконання тих чи інших функцій, завдань. Виходячи із сутності критеріїв визначаються показники, які дають змогу у цифрах виміряти той чи інший критерій.

У цьому зв'язку в методичних рекомендаціях у стислій формі аналізуються сутність, зміст, форми, методи, прийоми профорієнтаційної роботи центрів зайнятості. Тільки опанування їх дасть змогу читачеві зрозуміти і правильно використовувати систему критеріїв і показників для удосконалення профорієнтаційної роботи центрів зайнятості.

Оцінка ефективності профорієнтаційної роботи у службі зайнятості на основі науково обґрунтованих критеріїв дасть змогу вирішити таки практичні завдання:

– визначити найефективніші форми, методи, інструментарій професійної орієнтації для їх використання центрами

зайнятості, перерозподілу кадрових і матеріальних ресурсів;

– визначити особливості надання профорієнтаційних послуг різним категоріям і групам населення, зокрема незайнятим громадянам та учнівській молоді, а також найефективніші форми, методи і засоби профорієнтаційної роботи для кожної категорії;
– визначити центри зайнятості, в яких досягається найвища ефективність профорієнтації, для подальшого вивчення, узагальнення та поширення досвіду їхньої роботи;
– визначити ефективність профорієнтаційних послуг з урахуванням особливостей місцевих ринків праці, кадрових, матеріальних і фінансових ресурсів, що використовуються конкретним центром зайнятості;
– розробити на основі відповідної оцінки практичні рекомендації щодо удосконалення організації та форм, методів, засобів і прийомів профорієнтаційної роботи центрів зайнятості.

Аналіз ефективності профорієнтаційної роботи центрів зайнятості за допомогою системи критеріїв і показників дає змогу відібрати із усього різноманіття найефективніші форми, методи і прийоми профорієнтації, визначити оптимальну структуру цих послуг. До того ж використання критеріїв і показників сприяє удосконаленню управління профорієнтаційною роботою державної служби зайнятості в контексті запровадження системи управління якістю відповідно до Державного стандарту України ISO 9001–2001, а отже, поліпшенню якості профорієнтаційних послуг центрів зайнятості.

Методичні рекомендації розроблені авторським колективом в складі Ю.М. Маршавіна (вступ, параграф 2.1), Д.Ю. Маршавіна (параграф 2.2, додаток 2), М.А. Міропольської (параграф 1.2), Н.В. Ортікової (параграф 2.3), В.В. Синявського (параграф 1.1), М.В. Судакова (додаток 1).

РОЗДІЛ І. ПРОФЕСІЙНА ОРІЄНТАЦІЯ У ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ

1.1 ЗМІСТ ПОСЛУГ З ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ БЕЗРОБІТНИХ ТА МОЛОДІ

Професійна орієнтація – це система науково-практичної діяльності, спрямованої на підготовку особистості до свідомого вибору чи зміни професії та працевлаштування. Вона є важливою умовою досягнення продуктивної зайнятості населення. Предметом профорієнтації є інтереси, спрямованість, здібності особистості, її установки і ставлення, виявлення й оцінка професійно важливих якостей. Сутність ***усвідомленості*** полягає в тому, що особистість в результаті профорієнтаційної роботи вибирає професію (першу чи нову), виходячи з розуміння себе як суб'єкта майбутньої професійної діяльності, на основі реалізації своїх схильностей і здібностей. Свідомий вибір професії передбачає також врахування потреб ринку праці: з огляду на них особистість коригує свій вибір тієї чи іншої професії чи зміну виду трудової діяльності.

Професійна орієнтація є одним із компонентів загальнолюдської культури, комплексом науково обґрунтованих форм, методів та засобів допомоги людині в оптимізації вибору (зміни) професії, працевлаштуванні. Як цілісна система, профорієнтація спрямована на зближення професійних інтересів, намірів особистості та потреб ринку праці. Виходячи із сутності профорієнтації, в її структурі виділяють три основні **елементи** (технологічні складові), які відбивають її функціональний зміст: *професійну інформацію*, *професійну консультацію* та *професійний відбір*. Саме ці структурні елементи системи професійної орієнтації покладено в основу Концепції державної системи професійної орієнтації населення. Науково-методичною основою і засобами, на яких будується система професійної орієнтації, є *професіографія* та *психодіагностика*.

Професійна інформація являє собою науково обґрунтовану систему організації і проведення роботи, спрямованої на засво-

єння людиною інформації про світ професій, перспективи їхнього розвитку та вимоги до працівника, форми й умови оволодіння професією, можливості професійного зростання, про потреби ринку праці у працівниках певної професії і спеціальності, умови працевлаштування та набуття професії.

Професійна консультація – організована взаємодія фахівця з професійної орієнтації та особи, яка отримує послугу, що спрямована на оптимізацію її професійного самовизначення на основі виявлення індивідуально-психологічних характеристик, особливостей життєвих ситуацій, професійних інтересів, нахилів, стану здоров'я та з урахуванням потреби ринку праці.

Професійний відбір – це визначення професійної придатності людини до конкретних видів професійної діяльності, посади, робочого місця згідно з нормативними вимогами на основі результатів психодіагностичного обстеження.

Зауважимо, що зазначені структурні елементи профорієнтації тісно пов'язані між собою й ігнорування будь-якого з них може призвести до того, що профорієнтаційні заходи будуть неефективними. У практиці профорієнтаційної роботи не завжди можна встановити чіткі межі, які відділяють один елемент від другого. Нерідко названа послідовність структурних елементів та їхній зміст змінюються. Наприклад, під час проведення профвідбору може здійснюватися і профконсультація, а також надається профінформація.

Отже, якщо кінцевою метою профорієнтації є досягнення людиною високого рівня професіоналізму, професійної майстерності, то профконсультація і профвідбір є методами досягнення мети, а різнобічна профінформація – її важливим засобом. Проміжними цілями профорієнтації, її функціями є *прогнозування* успішності конкретної професійної діяльності людини, задоволеності нею, а звідси – висока професійна віддача, реалізація потенційних можливостей людини, її добробут. Ще Платон більш ніж два тисячоліття тому писав: "*...можна зробити усього у більшій кількості, краще і легше, якщо виконувати будь-яку одну роботу відповідно до своїх природних задат-*

ків, а кожний окремий індивід повинен займатися чимось одним із того, що потрібно державі, і при тому саме тим, до чого він за своїми природними задатками більше за все здатний".

Ефективна профорієнтаційна робота має ґрунтуватися на певних **принципах**, а саме:

а) *принцип гуманізації* – звернення до людини, забезпечення умов збереження та розвитку особистості, перш за все забезпечення доступності послуг, пов'язаних з вибором чи зміною професії;

б) *принцип усвідомленості* при виборі професії – виражається у прагненні задовольнити не тільки особисті потреби конкретної людини, але й інтереси суспільства;

в) *принцип неперервності* – передбачає забезпечення профорієнтаційної роботи в процесі загальної, допрофесійної і професійної освіти людини;

г) *принцип інтеграції* – означає об'єднання зусиль усіх суб'єктів профорієнтаційної діяльності, де кожний спеціаліст, організація реалізують свої функції з урахуванням завдань, що стоять перед ними, спрямованих на підготовку людини до вибору чи зміни професії, працевлаштування;

д) *принцип системності, наступності і послідовності*;

е) *принцип урізноманітнення форм і методів профорієнтаційної діяльності*;

є) *принцип емоційної насиченості* процесу профорієнтаційної роботи – відображається у прямому зв'язку емоційної насиченості профорієнтаційної роботи з формуванням мотивів людини;

ж) *принцип діяльнісного характеру профорієнтації* – полягає в обов'язковому включенні людини на всіх етапах її розвитку в практичну професійну чи близьку до неї діяльність, що дає їй можливість випробувати свої сили, виявити інтереси й розвинути здібності, сформувати відповідальне ставлення до праці та вибору професії.

Мета професійної орієнтації – формування в особистості здатності вибрати певний тип професійної діяльності, оптималь-

ної для її індивідуально-психологічних особливостей, можливостей, інтересів, що відповідає потребам ринку праці. Вона здійснюється для:

– забезпечення соціальних гарантій у сфері вільного, самостійного вибору чи зміни професії, форм зайнятості та шляхів самореалізації в умовах ринкової економіки;
– досягнення збалансованого розподілу трудових ресурсів за формами зайнятості;
– надання особистості соціально-психологічної підтримки у ситуації вибору професії відповідно до її життєвих планів, ціннісних орієнтацій і можливостей;
– допомоги кожній людині свідомо вибрати життєвий шлях, що відповідає її потребам, побудувати власну систему пролонгованої професійної освіти і трудової діяльності;
– прогнозування професійної успішності людини у тій чи іншій професійній діяльності;
– сприяння (специфічними засобами) розвитку конкурентоспроможності працівника на ринку праці.

Можна виділити такі **функції професійної орієнтації**, які визначаються її цілями:

– соціальну;
– економічну;
– психолого-педагогічну;
– медико-психофізіологічну.

Соціальна функція полягає у засвоєнні особистістю певної системи знань, норм, цінностей, що дають їй змогу розвиватися і здійснювати свою соціально-професійну діяльність як повноправному членові суспільства. Тому професійну орієнтацію особистості необхідно розглядати, перш за все, з позиції гармонізації інтересів особистості та суспільства на основі прогнозування потреб різних галузей економіки.

Економічна функція полягає у формуванні якісного трудового потенціалу (за професійним, психологічним і соціальним критеріями), підвищенні мотивації до трудової активності населення і продуктивної праці, підвищенні задоволеності

працею, а отже й зниженні плинності кадрів, економії робочого часу, формуванні навичок сучасної культури праці.

Психолого-педагогічна функція полягає у виявленні і формуванні у людини інтересів, нахилів, здібностей, індивідуально-психологічних властивостей, мотивації з метою адекватного вибору чи зміни професії, працевлаштування, у проектуванні індивідуальної програми професійного самовизначення, у разі потреби – психологічному її коригуванні і переорієнтації.

Медико-психофізіологічна функція професійної орієнтації реалізується в постійному контролі за рівнем фізичного і психофізіологічного розвитку, станом здоров'я особистості, що необхідні для успішного виконання нею професійної діяльності. Визначення в процесі профорієнтації у навчальних закладах відхилень у стані здоров'я учнівської молоді, застереження від вибору протипоказаної професії дозволяють своєчасно коригувати професійні плани учнів відповідно до їхніх можливостей та потреб ринку праці.

Професійна орієнтація в державній службі зайнятості має спрямовуватися на підвищення активності самої людини у виборі чи зміні професії, працевлаштуванні відповідно до особистих інтересів, здібностей, можливостей та потреб ринку праці.

Головними завданнями державної служби зайнятості з професійної орієнтації населення є:

- надання на високому рівні профорієнтаційних послуг незайнятому населенню, учнівській молоді, особам з особливими потребами (інвалідам) та іншім категоріям, верствам і прошаркам населення;
- надання населенню якісної інформації про актуальні професії та спеціальності, перспективи розвитку сучасних професій, потреби ринку праці в кадрах, можливості професійно-кваліфікаційного зростання, про послуги, які надає служба зайнятості;
- надання професійних консультацій населенню щодо вибору чи зміни професії, місця роботи на основі виявлення

індивідуально-психологічних якостей з використанням сучасних методів психодіагностики;
- надання населенню всіх профорієнтаційних послуг з елементами психологічної підтримки;
- стимулювання активності клієнтів у виборі професії, самостійному пошуку місця роботи або професійного навчання відповідно до вимог ринку праці;
- визначення професійної придатності незайнятих громадян при направленні їх на професійне навчання та працевлаштування;
- формування і посилення у незайнятого населення, безробітних, молоді мотивації до праці, активності у пошуку роботи та підвищення їхньої конкурентоспроможності на ринку праці.

Завдяки цілеспрямованій профорієнтаційній роботі центрів зайнятості, яка базується на використанні певного комплексу форм, методів, прийомів та засобів для кожного виду профорієнтаційних послуг (профінформаційних, профконсультаційних та з професійного відбору) з урахуванням потреб кожної соціальної групи населення, відбувається постійне зростання як кількості осіб, охоплених профорієнтаційними послугами, так і якість наданих послуг.

Організаційно-методичне забезпечення профорієнтаційної роботи центрів зайнятості передбачає вирішення таких основних завдань:

- забезпечення органів місцевого самоврядування, шкіл, міжшкільних навчально-курсових комбінатів, професійно-технічних навчальних закладів інформацією про послуги, які надає служба зайнятості, про потреби ринку праці в кадрах, про вільні робочі місця;
- розробка методичних і професіографічних матеріалів (рекомендацій, посібників, підручників);
- методична допомога школам, професійно-технічним навчальним закладам у створенні кабінетів (куточків) з професійної орієнтації;

– створення банків загального користування стандартизованих психодіагностичних методик, професіограм, медичних показань та протипоказань до професійної діяльності.

Центри зайнятості *допомагають педагогічним працівникам навчальних закладів організовувати профорієнтаційну роботу*, а саме:

– разом з педагогічним колективом заохочують учнівську молодь до свідомої участі у заходах з профорієнтації;
– надають педагогам методичну допомогу та кваліфіковані консультації щодо можливостей служби зайнятості у проведенні профорієнтаційної роботи з учнівською молоддю;
– спираючись на авторитет та професійний досвід педагогів, сприяють організації профорієнтаційних заходів та беруть безпосередню участь у їх проведенні;
– допомагають психологам навчальних закладів опановувати методи психодіагностичного обстеження та технологію профконсультації;
– сприяють педагогічним колективам у проведенні довідково-інформаційної та консультаційної роботи серед батьків учнівської молоді.

Методи профорієнтаційної роботи за змістом і спрямованістю можна поділити на:

– інформаційно-довідкові;
– діагностичні;
– морально-емоційної підтримки;
– надання допомоги особистості у конкретному прийнятті рішення щодо вибору чи зміни професії, працевлаштування.

Інформаційно-довідкові методи профорієнтаційної роботи служби зайнятості вирішують свої завдання за допомогою:

– професіограм (важливо підбирати більш компактні і зрозумілі для сприйняття форми опису професій);
– довідкової літератури (за умови достовірності довідкової інформації);
– інформаційно-пошукових комп'ютерних систем для оптимізації пошуку інформації про професії, навчальні заклади,

вакансії тощо (Інтернет-портали, веб-сторінки центрів зайнятості, інформаційні табло тощо);
– професіографічних екскурсій, зустрічей з фахівцями;
– спеціальних лекцій, бесід, диспутів, вікторин з питань вирішення проблеми вибору чи зміни професії, працевлаштування, різних конкурсів тощо);
– профорієнтаційних уроків з учнівською молоддю як системи занять, а не як окремих заходів;
– виготовлення реклами профорієнтаційного характеру (бігборди, банери, тач-скріни з інформацією, буклети, радіо-, телепередачі та інше);
– різноманітних фільмів та відеофільмів, відеороликів про професії;
– ярмарків професій та їх модифікацій, фестивалів, Днів відкритих дверей центру зайнятості, презентації професій, круглих столів тощо.

Діагностичні методи в службі зайнятості спрямовані на самопізнання особистості, виявлення й оцінку її індивідуально-психологічних особливостей, здібностей, інтересів, можливостей. До них належать:
– бесіди-інтерв'ю закритого типу (за ретельно визначеними питаннями);
– опитування професійних інтересів, мотивації;
– опитування професійних здібностей;
– особистісні опитувальники;
– тестувальники для діагностики індивідуально-психологічних особливостей;
– професійні проби у спеціально організованому навчальному процесі;
– використання різних ігрових і тренінгових ситуацій тощо.

Методи морально-емоційної підтримки в службі зайнятості пов'язані з психологічною підтримкою особистості у ситуації вибору чи зміни професії, працевлаштування. Такі методи можуть використовуватися як в індивідуальній, так і в груповій формі. При їх використанні відбувається програвання за спеці-

альними процедурами складних моментів, пов'язаних з вибором чи зміною професії, працевлаштуванням, що формує у особистості впевненість у собі. До них можна віднести:

– профорієнтаційні і профконсультаційні форми психологічних тренінгів, інтерактивних ігор;
– семінари з пошуку роботи та їх найрізноманітніші модифікації, професіонал-шоу, тематичні дискотеки, КВК, де в сприятливій психологічній атмосфері більш ефективно розглядаються різноманітні аспекти профорієнтації;
– свята праці, дні професій, які підвищують престиж професій (особливо робітничих) та інші.

Методи активізації професійного самовизначення особистості в службі зайнятості озброюють особу засобами для самостійних дій, спрямованих на вибір чи зміну професії, працевлаштування, планування, коригування та реалізацію своїх професійних намірів. До активізуючих методів професійного самовизначення можна віднести:

– інтерактивні ігри (ділові, рольові, професійні);
– різні тренінги, ігрові профорієнтаційні вправи;
– активізуючі профорієнтаційні опитувальники;
– ціннісно-смислові опитувальники (головний акцент робиться на моральному боці професійного самовизначення) та інші.

Методи надання допомоги особистості в службі зайнятості спрямовані на прийняття людиною конкретного рішення щодо вибору чи зміни професії, працевлаштування, забезпечують людину різними схемами прийняття рішення. Наприклад, схемою альтернативного чи запасного варіанту вибору, уточнення професії, що вибирається, навчального закладу з професійного навчання.

Крім цього, у навчальних закладах центри зайнятості спільно з педгогічними колективами використовують такі форми і методи профорієнтаційної роботи, як:

– профорієнтаційні уроки, професіографічні екскурсії, професіографічні зустрічі з досвідченими фахівцями певних

професій (особливо робітничих), роботодавцями, презентації професій, вікторини "Світ професій";
- круглі столи на профорієнтаційні теми;
- години профінформування "Ринок праці та професії, що мають найбільший попит у регіоні", "Де і як набути професію", "Особливості працевлаштування в сучасних умовах" тощо;
- проведення Днів відкритих дверей центру зайнятості, професійно-технічних навчальних закладів тощо;
- проведення професіографічних екскурсій, зустрічей з досвідченими фахівцями, роботодавцями.

У профорієнтаційній роботі фахівців центрів зайнятості використовують спеціальні відеофільми про професії, папки з описом професій, розповсюджують роздаткові матеріали (буклети, листівки тощо). Ці форми і методи профорієнтаційної роботи доповнюються спеціальними, які проводяться диференційовано. Диференційовані профорієнтаційні заходи можуть проводитися у формі "круглих столів", індивідуальних і групових профконсультацій, Днів відкритих дверей, Днів кар'єри, ярмарок вакансій як для учнівської молоді, так і для їхніх батьків тощо. При цьому зазначимо, що будь-який метод чи форма профорієнтаційної роботи має певний активізуючий потенціал, формує складні психологічні новоутворення особистості (професійну спрямованість, готовність до професійного самовизначення), характер, розвиває здібності, емоційно-вольову сферу (наполегливість, емоційну стійкість тощо). Головне, щоб вони наповнювалися таким змістом, який би слугував основою формування в людини необхідних знань для прийняття обґрунтованого рішення щодо вибору чи зміни професії, шляхів її набуття, працевлаштування.

Профорієнтаційна робота в державній службі зайнятості здійснюється відповідно до трьох складових системи професійної орієнтації: професійна інформація, професійна консультація, професійний відбір. *Пріоритет у профорієнтаційній роботі в службі зайнятості має професійна інформація.* Вона здійснюється засобами наочності (профінформаційні матеріали на

паперових і електронних носіях); за допомогою проведення різноманітних заходів, спрямованих на ознайомлення різних верств населення з сучасними професіями, їх змістом та вимогами до працівників, станом та перспективами розвитку ринку праці, можливостями працевлаштування і професійного навчання. Завдяки тому, що інформаційний простір центру зайнятості систематизовано, клієнти можуть отримати інформацію як самостійно, так і за допомогою спеціаліста з профінформації. Її зміст і обсяг дають змогу попередньо зорієнтуватися в ситуації на ринку праці (місцевому, регіональному, усій країни), отримати достатньо відомостей про професії тощо. Цей напрям роботи реалізується двома шляхами.

1. Через інформаційно-консультативне обслуговування відвідувачів центру зайнятості, яке передбачає:

а) надання клієнтам інформації про:

– потреби ринку праці регіону в фахівцях, які мають певну професію;
– професії, які мають попит на регіональному ринку праці;
– можливості професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації;
– зміст конкретних професій, їх вимог до працівника і перспектив працевлаштування;
– професії та спеціальності (перелік), в яких є потреба на ринку праці;
– послуги державної служби зайнятості, зокрема щодо оцінки людиною своїх індивідуально-психологічних особливостей, можливостей та шляхів набуття нової професії;
– основні підприємства і роботодавців регіону;
– мережу професійних навчальних закладів регіону;

б) консультування клієнтів щодо:

– розміщення інформаційних матеріалів у профінформаційному секторі центру зайнятості (при самообслуговуванні та самоінформації громадян);
– правил самостійного користування засобами професійної інформації (папками з описом професій, буклетами, довідни-

ками, тематичними папками, відеофільмами та ін.);

в) самостійну роботу клієнтів у профінформаційному секторі;

г) порядок надання спеціалістом групової інформаційної консультації.

2. Через формування банку нормативних, інформаційних, професіографічних та методичних матеріалів, необхідних для профінформаційної роботи.

Профінформаційна робота здійснюється як у центрах зайнятості, так і поза їх межами. Поза межами центру зайнятості профінформаційна робота проводиться переважно у груповій формі, а основними категоріями клієнтів, для яких проводяться профінформаційні заходи, є учні загальноосвітніх навчальних закладів, в т.ч. діти з особливими потребами, а також інваліди.

Для проведення ефективної профінформаційної роботи у профінформаційному секторі розміщують інформаційні папки з описом професій, буклети; довідкові матеріали про професійні навчальні заклади; перелік професій, якими можна оволодіти за направленням центру зайнятості; відеоматеріали про зміст окремих професій, а також паспорти підприємств і організацій з широкою і різнобічною інформацією.

Професійна консультація (індивідуальна і групова) спрямована на надання особі допомоги у виборі чи зміні професії, працевлаштуванні згідно з її індивідуально-психологічними особливостями, інтересами, можливостями та потребами ринку праці. Індивідуальна профконсультація – одна з найефективніших форм профорієнтаційної роботи. Така послуга є необхідною при наданні профорієнтаційної допомоги особам, які потребують особливої уваги, зокрема молоді, інвалідам, жінкам, особам, які тривалий час перебувають безробітними, та інші.

Найменшу питому вагу серед профорієнтаційних послуг має *професійний відбір*. Під професійним відбором в службі зайнятості розуміють відбір з метою направлення безробітних на профнавчання на професії операторського профілю та підбір претендентів на вакантні посади на замовлення роботодавців.

Вивчення досвіду організації профорієнтаційної роботи в державній службі зайнятості дає змогу виділити декілька пріоритетних напрямів підвищення її ефективності, зокрема такі:

– розгортання широкої інформаційно-роз'яснювальної роботи серед населення та роботодавців щодо профорієнтаційних послуг, які надаються центрами зайнятості, пропагування робітничих професій;
– проведення системної комплексної профорієнтаційної роботи серед молоді, особливо учнівської;
– забезпечення підвищення рівня якості профорієнтаційних послуг особам з особливими потребами;
– посилення профорієнтційної роботи із пасивними клієнтами, зневіреними у можливості знайти роботу, з акцентом на формуванні в них мотивації до праці та професійного зростання;
– науково-методичне забезпечення профорієнтаційної роботи, зростання професіоналізму спеціалістів, які здійснюють профорієнтацію.

Для підвищення ефективності професійної орієнтації необхідна чітка *координація діяльності* служби зайнятості із школами, підприємствами, профспілками, іншими суб'єктами, які реально беруть участь у профорієнтації, незалежно від їхньої відомчої підпорядкованості; вивчення та поширення передового вітчизняного та зарубіжного досвіду.

Одним з найважливіших пріоритетних напрямів підвищення ефективності профорієнтаційної роботи в службі зайнятості є її *інформаційне забезпечення*. Зрозуміло, що без адекватної інформації забезпечити ефективну підготовку особистості до вибору чи зміни професії та працевлаштування практично неможливо. Інформаційне забезпечення дає можливість керувати підготовкою особистості до вибору чи зміни професії, шляхів професійного навчання, перенавчання та працевлаштування, корегувати їх та прогнозувати результат.

Підвищенню ефективності профорієнтаційної роботи в державній службі зайнятості сприяє широке застосування нових

сучасних інформаційно-комунікативних технологій та засобів зв'язку.

Одним із найважливіших напрямів підвищення ефективності профорієнтаційної роботи з населенням є організація та проведення *системної комплексної профорієнтаційної роботи серед молоді, особливо учнівської*. Профорієнтаційна робота державної служби зайнятості з учнівською молоддю має спрямовуватися на усвідомлений вибір професії молодими людьми відповідно до їхніх покликань та інтересів з урахуванням потреб ринку праці.

Необхідно впроваджувати у профорієнтаційну діяльність загальноосвітніх навчальних закладів інноваційні технології професійного інформування, привабливі для учнівської молоді. Одночасно з тим, враховуючи значний вплив батьків на професійний вибір своїх дітей, змістовна частина професійної інформації має бути розрахована також на батьків школярів та педагогічних працівників.

Одним з важливих пріоритетних напрямів підвищення ефективності профорієнтаційної роботи в службі зайнятості є спрямування її форм, методів та засобів на орієнтацію молоді на робітничі професії. Реалії ринку праці показують, що відновлення престижу робітничих професій в суспільстві є однією з актуальних проблем держави.

В Україні традиційно більшість молоді прагне поступити до ВНЗ й ігнорує робітничі професії. Це пояснюється тим, що у свідомості учнівської молоді ореолом престижу наділені професії, які потребують вищої освіти, а не робітничі професії: журналіста, менеджера, артиста, фінансиста, лікаря тощо. При формуванні пізнавальних інтересів учнівської молоді у зв'язку з вибором професії необхідно ілюструвати навчальний матеріал реальними прикладами відомих людей, успішних робітників – сталеварів, електриків, налагоджувальників автоматичних ліній і верстатів тощо. Необхідно перенести акценти у профорієнтації учнівської молоді на розуміння світу робітничих професій, який настільки різноманітний і широкий, що дає можливість задовольнити і пізнавальні, і дослідницькі, і естетичні нахили моло-

ді. Переконувати її, що творчих і не творчих професій не існує, а є творчі і не творчі люди. Творчість – це характеристика працівника, показник того, як він використовує свої індивідуально-психологічні можливості. Потрібно донести до свідомості молоді, що сучасний робітник все частіше приміряє "білий комірець" інженера, менеджера, економіста.

Сьогодні не можна розглядати робітничі професії ізольовано, протиставляти їх іншим типам професій, пов'язуючи їх тільки з технічними системами. Адже є професії, де людина має справу з соціальними об'єктами (продавець, офіціант, медсестра), зі знаковими (оператор комп'ютера, касир), з художніми (гравер, ювелір) та біологічними об'єктами. Це вказує на те, що робітничі професії дуже різноманітні і потребують різних індивідуально-психологічних якостей. Необхідно допомогти молоді замислитися над тим, що спеціалістами певних професій ринок праці уже переповнений, а спеціалістів робітничих професій не вистачає.

Слід звернути увагу на таку специфічну спрямованість професійної орієнтації, як *інформаційно-роз'яснювальна робота з роботодавцями* щодо проведення ефективної кадрової політики на підприємствах, відновлення інституту наставництва. За допомогою подібних заходів роботодавці матимуть змогу впливати на формування особистості молодих робітників, рівня їхніх професійних знань та навичок, формування стабільного трудового колективу. При цьому слід акцентувати увагу роботодавців на питаннях створення гідних умов праці, підвищення заробітної плати, необхідності проведення на підприємствах комплексу заходів з метою закріплення молодих робітників на робочому місці. Саме за цих умов можливе підвищення престижу робітничих професій та статусу робітника в суспільстві.

Важливим напрямом підвищення ефективності профорієнтаційної роботи державної служби зайнятості є *підвищення кваліфікації фахівців з профорієнтації*. Йдеться не стільки про навчання у відповідних навчальних закладах, скільки про самостійну роботу із науковою і методичною літературою,

опанування специфіки роботи з різними категоріями клієнтів.

Таким чином, **напрямами підвищення ефективності системи профорієнтаційної роботи центрів зайнятості є**:

– залучення всіх соціальних інститутів до профорієнтаційної роботи і забезпечення її координації шляхом створення Міжвідомчих рад з питань професійної орієнтації населення і молоді;
– забезпечення доступності профорієнтаційних послуг для всіх категорій клієнтів центрів зайнятості та здійснення контролю за дотриманням вимог щодо їхньої якості;
– забезпечення системного охоплення профорієнтаційною роботою усіх соціальних та вікових груп і категорій клієнтів, а також учнівської молоді та їхніх батьків, людей з особливими потребами, сиріт, осіб, звільнених з місць позбавлення волі, та інших соціально незахищених верств населення;
– посилення координації всіх ланок професійної орієнтації населення (освіти, соціальних служб для молоді, державної служби зайнятості, профорієнтаційних підрозділів на підприємствах, системи реабілітації інвалідів, установ соціального захисту населення, силових відомств) у взаємодії з центрами професійної орієнтації населення;
– підвищення інноваційної гнучкості в наданні профорієнтаційних послуг для їх наближення до отримувачів, широке використання сучасних інформаційно-комунікативних технологій;
– тісне поєднання відкритих систем самообслуговування клієнтів у центрах зайнятості щодо профорієнтаційних послуг з інтенсивними персоніфікованими консультаціями;
– створення у центрах зайнятості банків науково-методичних та навчально-методичних матеріалів щодо функціонування системи професійної орієнтації, комп'ютерних програм, відеофільмів профорієнтаційного спрямування, спеціалізованих періодичних профорієнтаційних видань, інструктивного і нормативно-правового матеріалу, стандартів і норм щодо якості профорієнтаційних послуг.

1.2 ОСОБЛИВОСТІ НАДАННЯ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНИХ ПОСЛУГ РІЗНИМ КАТЕГОРІЯМ КЛІЄНТІВ ЦЕНТРІВ ЗАЙНЯТОСТІ

Специфіка професійної орієнтації в системі державної служби зайнятості полягає в тому, що, по-перше, вона більш жорстко орієнтована на ринок праці; по-друге, переважну більшість зареєстрованих в службі зайнятості громадян становлять дорослі люди, які мають професію та досвід, по-третє, профорієнтаційні послуги надаються представникам різних категорій, верств та прошарків населення.

ПРОФЕСІЙНА ОРІЄНТАЦІЯ ДОРОСЛОГО НАСЕЛЕННЯ

Професійна орієнтація дорослих людей найчастіше є переорієнтацією, оскільки ці люди, які вже мають професію (спеціальність), певний життєвий та професійний досвід, через певні обставини змушені змінити вид професійної діяльності. Перехід у зрілому віці від однієї діяльності до іншої має ряд суттєвих відмінностей від ситуації первинного вибору молодої людини. Професійна переорієнтація безробітних зазвичай передбачає зміну життєвих планів, наявних професійних якостей, внутрішніх смислових структур особистості відповідно до майбутньої професійної діяльності. Досить часто у дорослих людей спостерігається переоцінювання чи недооцінювання ними корисності для подальшого працевлаштування раніше набутих спеціальних знань, навичок та досвіду, а також невміння визначати власний професійний потенціал. Це заважає прийняттю безробітними раціональних рішень, спрямованих на пошук роботи, а в деяких випадках призводить до помилок.

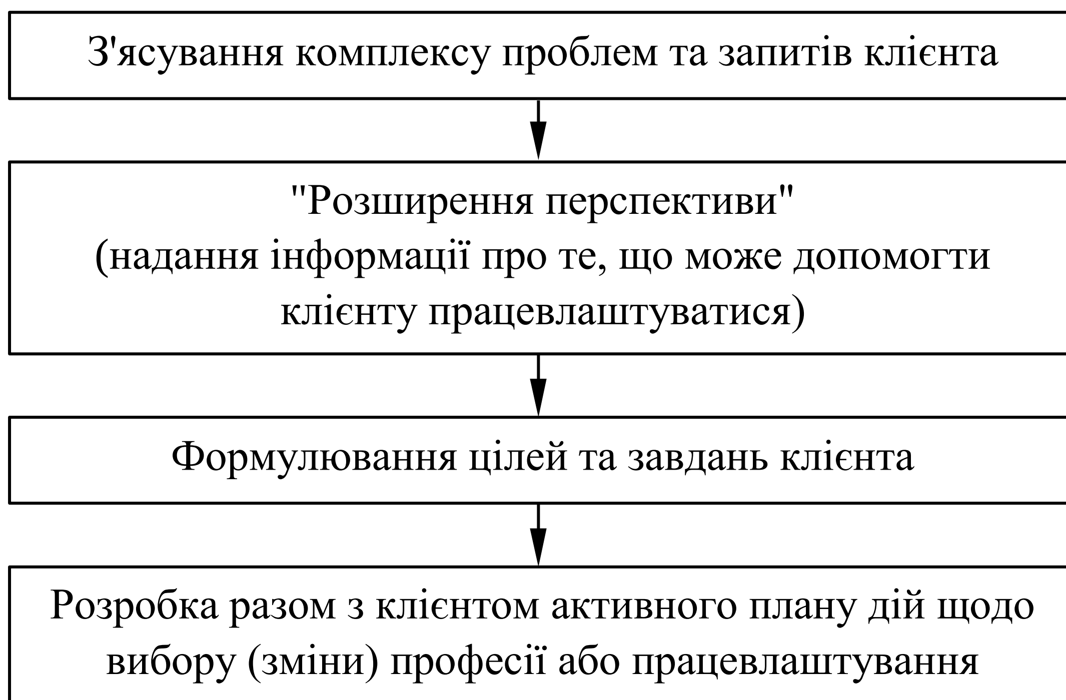
До того ж, для певної частини безробітних – клієнтів центрів зайнятості характерними є стан розгубленості, незадоволеності життям, відчуття самотності, соціальної ізоляції, апатії, песимізму, підвищена збуджуваність, агресивність.

Отже, в профорієнтаційній роботі центрів зайнятості з дорослим населенням необхідно враховувати як вікові особливості

та попередній професійний і життєвий досвід, професійно важливі якості, так і психічний стан та індивідуальні особливості.

Профінформаційна робота з дорослими проводиться як в груповій, так і в індивідуальній формах. В ході профінформування надаються, в першу чергу, відомості про професії, що є суміжними до наявної у клієнта, або про такі професії, де можна застосувати набутий ним раніше досвід та навички.

Професійна консультація дорослих будується таким чином, щоб мобілізувати внутрішні психологічні ресурси людини, сприяти формуванню особистісної рухливості та вміння гнучко реагувати на життєві зміни. Професійна консультація проводиться за певною схемою (рис. 1):



x

Рис 1. Етапи проведення професійної консультації

Для надання дорослій особі обґрунтованих рекомендацій стосовно вибору сфери зайнятості, виду трудової діяльності, напряму професійного навчання необхідно в ході попередньої бесіди з'ясувати її життєві обставини та сформувати в неї готовність до усвідомлення власної ситуації: соціальний статус, необхідність прийняття самостійного рішення та активних дій.

Основними завданнями такої бесіди, орієнтованої на активізацію процесу самоактуалізації безробітного, є розширення та перебудова системи його життєвих пріоритетів, формування у нього:

– цілісного сприйняття свого життєвого шляху;
– орієнтації на майбутнє (устремління в майбутнє незалежно від життєвих обставин);
– об'єктивного сприйняття реальності, вільного від стереотипів;
– самостійності та незалежності, особливо у сфері трудової діяльності;
– відповідальності за свою поведінку та свій вибір;
– намагання до успішності через реалізацію себе у праці.

При проведенні професійної консультації доречним є використання методу спеціальної діагностичної бесіди, що дає змогу обходитися без застосування психодіагностичних тестів та методик. В ході такої бесіди з'ясовують, *якими професійними якостями¸ уміннями та навичками володіє людина*. До неї ставляться такі питання: "Що Вам подобається робити?", "Чи є у Вас хобі?", "Який вид діяльності приносить Вам задоволення?", "Крім професійних обов'язків, які види роботи Вам доводилося виконувати?".

Професійна орієнтація молоді, в тому числі учнівської

Молодь є специфічною категорією громадян, яка перебуває у стані професійного та соціального становлення. Основними відмінностями молоді від дорослих, які мають враховуватися у профорієнтаційній роботі центрів зайнятості, є:

– вікові особливості;
– ціннісні орієнтації;
– низький рівень сформованості світогляду;
– слабке усвідомлення власної відповідальності;
– недостатність життєвого та професійного досвіду;
– відсутність сформованих професійних якостей;
– недостатня поінформованість щодо світу професій та стану ринку праці.

Велика увага до учнівської молоді з боку служби зайнятості викликана необхідністю здійснення превентивних заходів щодо попередження молодіжного безробіття та спрямована на формування майбутнього трудового потенціалу країни. Тому спеціалісти центрів зайнятості ініціюють здійснення різноманітних профорієнтаційних заходів у тісній співпраці з працівниками освіти та роботодавцями. Відомо, що переважна більшість молодих людей при виборі професії прислуховується до порад своїх батьків, а останні, на жаль, не завжди мають реальне уявлення про сучасний світ професій та стан ринку праці. Тому спеціалісти державної служби зайнятості проводять також інформаційну та роз'яснювальну роботу з батьками учнів шкіл.

Профорієнтаційні послуги служби зайнятості для учнівської молоді надаються у різних формах та мають переважно інформаційний характер. Ці послуги диференціюються за змістом залежно від рівня та масштабів охоплення молоді: внутрішньошкільні, місцеві (міські та районні), регіональні і загальнонаціональні (табл. 1).

Таблиця 1

Форми та засоби профорієнтаційної роботи ДСЗУ, спрямованої на учнів загальноосвітніх шкіл

Напрям	**Рівень надання профорієнтаційних послуг**		
	Внутришньошкільні	**Міські, районні**	**Регіональні, загальнонаціональні**
Професійне інформування	1. Ініціювання та допомога у створенні й інформаційному наповненні інформаційного куточка "Служба зайнятості – випускнику школи" з інформаційним терміналом ЦЗ (тач-скрін з інформацією). 2. Ініціювання та участь спеціалістів ЦЗ в організації і проведенні професіографічних зустрічей з ветеранами праці, висококваліфікованими працівниками, в т.ч. з числа батьків учнів. 3. Проведення спеціалістами ЦЗ "Уроків реального трудового життя".	1. Організація та проведення місячника (декади, тижня, дня) профорієнтації. 2. Організація та проведення марафону (ярмарку, фестивалю тощо) професій (кар'єри). 3. Організація та проведення акцій "Випускник", "Професії нашого міста" тощо. 4. Організація та проведення презентацій професій. 5. Організація та проведення презентацій навчальних закладів системи професійної освіти.	1. Виготовлення соціальної реклами: біг-борди, банери, буклети, листівки, постери, відеоролики, радіо-, телепередачі тощо. 2. Виготовлення і поширення інформаційних матеріалів та соціальної реклами, спрямованих на пропагування активної позиції, професійного та життєвого успіху молоді з використанням ЗМІ, друкованої та відеопродукції, засобів зовнішньої та внутрішньої реклами, реклами на транспорті тощо, ток-шоу, реаліті-шоу. 3. Організація та проведення міжрегіональних ярмарків вакансій (професій, кар'єри).

Напрям	Рівень надання профорієнтаційних послуг		
	Внутрішньошкільні	Міські, районні	Регіональні, загальнонаціональні
	4. Участь спеціалістів ЦЗ у проведенні занять з тематичного блоку "Соціально-професійне орієнтування людини на ринку праці" (освітня галузь "Технологія", предмет "Трудове навчання"). 5. Ініціювання проведення навчальних заходів профорієнтаційного характеру: конкурсів учнівських творів, творчих робіт, колективних творчих справ, проектів, бізнес-планів тощо. 6. Ініціювання та допомога в організації і проведенні позаурочних профорієнтаційних заходів: вікторин, інтерактивних ігор, КВК, професіонал-шоу, днів професій, тематичних дискотек тощо.	6. Організація та проведення професіографічних екскурсій у навчальні заклади професійної освіти та на підприємства. 7. Організація та проведення зустрічей з ветеранами праці, досвідченими робітниками, що досягли успіху у професії та житті, представниками робітничих династій. 8. Ініціювання та практична допомога в організації та проведенні профорієнтаційних заходів видовищного, розважального, змагального характеру: вікторин, рольових ігор, КВК, професіонал-шоу, тематичних дискотек тощо.	4. Ведення сторінки для школярів у друкованих виданнях ЦЗ. 5. Ведення профорієнтаційної сторінки на офіційному сайті державної служби зайнятості: – комп'ютерні інтерактивні ігри профорієнтаційного характеру, – молодіжний форум, – психологічне тестування, – on-line консультації спеціалістів СЗ та ін. 6. Надання інформації профорієнтаційного спрямування на Інтернет-портал "Труд". 7. Ведення профорієнтаційних сторінок на Інтернет-ресурсах регіонального ЦЗ.

Напрям	**Рівень надання профорієнтаційних послуг**		
	Внутрішньошкільні	**Міські, районні**	**Регіональні, загальнонаціональні**
	7. Ініціювання створення Інтернет-клубу на базі комп'ютерного класу		
Професійне консультування	1. Ініціювання, методична та практична допомога у створенні й наповненні кабінету профорієнтації, в т.ч. куточка у кабінеті шкільного психолога. 2. Методична допомога в організації комп'ютерного самотестування школярів на базі комп'ютерного класу	*На міжшкільному рівні не здійснюється*	*Профконсультаційна робота не проводиться в масовій формі*

Напрям	Рівень надання профорієнтаційних послуг		
	Внутришньошкільні	**Міські, районні**	**Регіональні, загальнонаціональні**
Методичне забезпечення	1. Ініціювання створення шкільної ради (методичної комісії, методичного об'єднання, методичного консиліуму, методичного клубу, консультативного пункту, методичної вітальні тощо) з профорієнтації. Участь у засіданнях створеного органу. 2. Ініціювання, методична та практична допомога у створенні й наповненні інформаційно-методичного куточка "Служба зайнятості – педагогу"	1. Ініціювання створення міжшкільної ради (методичної комісії, методичного об'єднання, методичного консиліуму, методичного клубу, консультативного пункту, методичної вітальні тощо) з профорієнтації. Участь у засіданнях створеного органу	1. Розробка методичних рекомендацій для працівників освіти та їх розміщення на профорієнтаційній сторінці офіційного сайта ДСЗУ та на сайтах регіональних ЦЗ. 2. Організація та підтримка форуму спеціалістів з профорієнтації на офіційному сайті державної служби зайнятості та на сайтах регіональних ЦЗ. 3. Публікація матеріалів методичного характеру у галузевих виданнях та друкованих виданнях ЦЗ

Відповідно до напрямів профорієнтаційної роботи з учнівською молоддю на базі центрів зайнятості використовується широкий спектр форм та засобів.

1. Професійне інформування:

- інформаційний куточок "Служба зайнятості – випускнику школи";
- інформаційні папки з описами професій;
- довідкові матеріали про навчальні заклади та ПОУ;
- інформаційне табло (екран, панель): демонстрація відеофільмів про професії, навчальні заклади, ПОУ регіону, інформування про заходи ЦЗ для школярів;
- тач-скрін з інформацією про вакансії та можливості навчання професіям (спеціальностям), які є актуальними на ринку праці;
- комп'ютер вільного доступу з підключенням до Інтернет для безперешкодного доступу школярів до: офіційного сайта державної служби зайнятості, Інтернет-порталу "Труд", профорієнтаційної сторінки на сайті регіонального центру зайнятості;
- День відкритих дверей центру зайнятості для шкільної молоді;
- молодіжний Інтернет-клуб на базі комп'ютерного класу;
- ресурсно-інформаційний центр у регіональному центрі зайнятості.

2. Професійне консультування:

- міжрайонний мобільний профконсультпункт;
- кабінет профорієнтації школярів;
- молодіжний клуб;
- батьківська вітальня (клуб, семінар, рада, збори тощо).

3. Методичне забезпечення:

- методичні семінари для шкільних психологів, класних керівників, вчителів-предметників та ін.;
- інформаційно-методичний куточок для працівників освіти;
- методичний кабінет у Регіональному ЦЗ.

Надання професійної інформації молодим людям, у тому числі учням загальноосвітніх шкіл, здійснюється з акцентом на актуальні потреби ринку праці та з урахуванням їхніх професійних намірів на найближчий час. Так, для учнівської молоді, яка не планує продовжувати навчання, доцільно надавати інформацію щодо вакансій на ринку праці та вимог роботодавців до претендентів на їх заміщення, про методи пошуку роботи та шляхи набуття професії через службу зайнятості. Випускникам, які мають намір вступати до професійних навчальних закладів, слід надавати інформацію щодо реального стану ринку праці, попиту на певні професії, можливості подальшого розвитку професійної кар'єри. Така інформація сприяє прийняттю молодими людьми більш виважених рішень щодо вибору професії та відповідальності за своє майбутнє.

Процес надання *професійної консультації* молоді за змістом відрізняється від такого ж процесу для дорослих громадян. Бесіда повинна бути не тільки формою отримання та надання певної інформації, але й виконувати формуючу функцію через:

– знайомство, встановлення контакту;
– отримання соціальної інформації (вік, стать, сімейний стан, соціально-економічне становище тощо);
– з'ясування успішності та співвіднесення з суб'єктивною оцінкою знань;
– з'ясування рівня поінформованості стосовно різних факторів, що зумовлюють вибір професії;
– отримання відомостей про інтереси та схильності;
– з'ясування мотивів вибору професії;
– отримання відомостей про рівень розвитку молодої людини (світогляд, соціальна зрілість тощо);
– виявлення сформованості моральних понять, виявлення ідеалу, виявлення ціннісних орієнтацій;
– з'ясування рівня сформованості понять, що характеризують людину як особистість, робота над формуванням правильних понять;
– сприяння формуванню адекватної самооцінки.

В процесі *групового консультування* відбувається розширення та поглиблення поінформованості молоді щодо шляхів вибору професії, можливостей та засобів самопізнання. Під час проведення групової консультації з'ясовуються основні уподобання та інтереси учнівської молоді, у них формується попередній вибір професії. Використання психодіагностичних методів в умовах роботи з групою ефективно підготовляє молодих людей до індивідуальної консультації, значно скорочує її час.

Професійне консультування учнів загальноосвітніх шкіл здійснюється спеціалістами з профорієнтації служби зайнятості в центрах зайнятості, під час групових та масових профорієнтаційних заходів, а також безпосередньо в навчальних закладах.

Використання програмно-апаратного комплексу "Профінформаційний термінал" у роботі з учнівською молоддю

З метою підвищення дієвості системи професійного інформування учнів загальноосвітніх навчальних закладів, Державним центром зайнятості розроблено інноваційний проект "Інформаційний термінал для молоді" (далі – Термінал), спрямований на забезпечення доступності, мобільності, гнучкості та привабливості профорієнтаційних послуг для молоді.

Термінал являє собою молодіжний профорієнтаційний Інтернет-портал, доступ до якого здійснюється через спеціальні електронні пристрої (тач-скріни), які передбачається встановити безпосередньо в навчальних закладах.

Термінал є сучасною формою та інструментом здійснення професійної орієнтації школярів – ознайомлення їх із змістом та вимогами професій до працівника, можливими шляхами здобуття професії та умовами професійного навчання, станом та перспективами ринку праці, основами трудового законодавства та законодавства про зайнятість, послугами державної служби зайнятості тощо.

Впровадження зазначеного проекту в кожній загальноосвітній школі України дасть змогу:

– забезпечити профорієнтаційну роботу якісним інформаційним забезпеченням;
– спонукати учнів до серйозних роздумів про важливість правильного вибору професії;
– мотивувати учнів загальноосвітніх шкіл до усвідомлених дій щодо майбутнього працевлаштування;
– допомогти молодим людям зорієнтуватися у світі професій;
– визначити професійну спрямованість учнів за допомогою самотестування;
– сприяти підвищенню загальної поінформованості батьків та ін.

Користувачами Терміналу є школярі, педагогічні працівники, батьки дітей.

Термінал працює в автоматичному режимі. Він містить постійно поновлювані бази даних, які пов'язані між собою системою гіперпосилань:

– описи професій (короткий і повний варіанти, відеоописи професій, записи телепередач про професії);
– перелік професій, що мають попит на регіональних ринках праці;
– навчальні заклади України;
– послуги державної служби зайнятості;
– нормативна база (законодавство про працю та зайнятість, нормативні акти з питань молодіжної політики, нормативні акти про підприємництво та ін.);
– база найпростіших психологічних методик для самотестування;
– база соціологічних анкет профорієнтаційного спрямування;
– розважально-мотиваційна база (профорієнтаційні ігри, рингтони, малюнки для мобільного телефону);
– база підказок-помічників (цікаві факти зі світу професій, психологічні поради тощо);

– поради психолога щодо вибору професії та побудови професійної кар'єри, вибору навчального закладу;
– новини, анонси державної служби зайнятості;
– поради профконсультанта для батьків щодо вибору професії їхніми дітьми;
– методична база (для педколективу та батьків).

Для користувачів-школярів передбачається створення анімованих помічників (мультиплікаційних асистентів), які розраховані на школярів певної вікової групи. Користувач при вході на одну з головних сторінок Терміналу має можливість обрати собі помічника або відмовитися від нього. У разі вибору помічника останній супроводжує роботу користувача: постійно присутній на екрані у вільній від інформації частині та періодично подає йому корисні поради та цікаві факти зі світу професій й іншу інформацію. Анімовані помічники спілкуються з користувачем мовою, що відповідає віковій групі користувача, та мають відповідний зовнішній вигляд.

З метою залучення широкого кола учнівської молоді передбачена система заохочень для користувачів Терміналу у вигляді набору рингтонів, малюнків та ігор для сучасних електронних засобів (мобільного телефону, цифрових програвачів тощо). Користувач отримує можливість завантажувати віртуальні розваги через порти бездротового зв'язку, набравши певну кількість балів. Для цього учні наприкінці кожної інформаційної сторінки мають відповісти на запитання короткої (3–5 запитань), цікавої для дітей анкети стосовно змісту сторінки. Бали набираються користувачем у разі надання правильних відповідей на питання анкети. Певна кількість балів дає також можливість пограти у профорієнтаційну гру.

Для дорослих користувачів передбачене скорочене меню, без анімованого помічника, тестування та розважально-мотиваційної частини.

Професійна орієнтація осіб з особливими потребами

Враховуючи суспільну, гуманітарну і економічну значущість професійної реабілітації людей з особливими потребами (інвалідів) та обмежену конкурентоспроможність їх на ринку праці, їхні психофізичні особливості, одним з пріоритетних напрямів профорієнтаційної роботи державної служби зайнятості є зосередження зусиль на забезпеченні щонайширшого охоплення даної категорії громадян профорієнтаційними послугами. Визначальним у цій роботі є підвищена увага до кожного такого клієнта з урахуванням їхніх специфічних потреб.

Важливу роль у професійній орієнтації осіб з особливими потребами відіграє медичний аспект. На підставі визначеного клініко-трудового прогнозу має бути врахований реабілітаційний потенціал інваліда, який випливає із специфіки захворювання, його клінічних проявів та типу перебігу, ступеня функціональних порушень та можливостей організму щодо їх компенсації. Для вирішення питань профорієнтації важливим є і психологічний аспект – з'ясування індивідуальних нахилів, здібностей та можливостей оволодіння відповідною професією для тих, хто не має професійної підготовки, а в разі зміни професії – оцінювання можливостей спеціальної професійної підготовки та набуття професійних навичок у новій професії. У людини не повинно бути медичних протипоказань до роботи за професією, яку їй рекомендують, а характер та умови праці не повинні несприятливо впливати на перебіг основного або супровідного захворювання та ускладнювати інвалідність. При професійній орієнтації інваліда обов'язково враховується рівень трудового потенціалу особи та обмеження життєдіяльності, викладені в Індивідуальній програмі реабілітації МСЕК.

Профорієнтаційна робота служби зайнятості з людиною з обмеженими можливостями здійснюється за умови наявності висновку МСЕК, в якому обов'язково повинні бути зазначені показання та протипоказання до окремих видів праці, вимоги до умов та режиму праці й навчання. Це пояснюється тим, що проведення поглибленої профорієнтаційної роботи з людьми, які

мають особливі потреби, потребує спеціальних медичних знань, спеціалізованого діагностичного інструментарію. До компетенції спеціаліста з профорієнтації служби зайнятості не входить медична профконсультація. Тому рекомендації особам з істотними відхиленнями щодо стану фізичного здоров'я формуються на основі документів МСЕК та додаткової інформації, отриманої в процесі взаємодії з клієнтом. Така інформація збирається шляхом бесіди та застосування (в разі потреби) діагностичного інструментарію, підібраного відповідно до можливостей особи. Професійна консультація інваліда проводиться за стандартним планом, але за змістом – з урахуванням необхідності підвищеної уваги та чуйного ставлення до клієнта.

Орієнтація на робітничі професії

Інноваційний розвиток країни забезпечується перш за все висококваліфікованими працівниками. У зв'язку з цим потрібне відновлення престижу робітничих професій, спрямування молоді на ці професії.

Вплив на молодь, яка обирає робітничу професію або хоче працевлаштуватися, має здійснюватися, насамперед, інформаційними засобами. Тому цілеспрямоване забезпечення професійної орієнтації молоді на робітничі професії упорядкованою, об'єктивною, емоційно опрацьованою інформацією дає можливість керувати її підготовкою до вибору робітничих професій, шляхів професійного навчання та працевлаштування. Особливу увагу слід приділяти інформації про:

- потреби ринку праці у фахівцях певних професій (особливо нових);
- послуги державної служби зайнятості, що надаються молоді і зокрема школярам та випускникам навчальних закладів;
- можливості набуття робітничих професій через державну службу зайнятості та працевлаштування після навчання;
- зміст різних професій, вимоги, які вони висувають до працівників, про умови праці, шляхи здобуття професії, можливості працевлаштування та побудови професійної кар'єри.

Інформаційно-довідкове забезпечення професійної орієнтації учнівської молоді на робітничі професії здійснюється шляхом:

– використання професіограм (важливо використовувати компактні й зрозумілі для сприйняття професіограми робітничих професій);
– використання інформаційно-пошукових систем (Інтернет-портали, сайти);
– проведення професійних екскурсій, зустрічей з представниками робітничих професій;
– проведення ярмарків професій (вакансій), днів професій, свят праці;
– виготовлення та поширення інформаційних матеріалів щодо робітничих професій (буклети, листівки, відеофільми тощо);
– створення у школах куточків або кабінетів професійної орієнтації.

Орієнтація на підприємництво та самозайнятість

Орієнтація на підприємництво та самозайнятість є важливим напрямом підвищення ефективності профорієнтаційної роботи державної служби зайнятості. Орієнтація на ці форми зайнятості є можливою в будь-якому регіоні та для будь-якої категорії клієнтів. Але найбільш доцільно орієнтувати на самозайнятість клієнтів, які належать до професійних груп, що мають найменший попит на ринку найманої праці. Йдеться про інвалідів, осіб передпенсійного віку, осіб, для яких більш прийнятною є неповна зайнятість (наприклад, жінки з маленькими дітьми), громадян, які нездатні довго утримуватись на одному робочому місті через психологічні причини тощо. Іноді орієнтація клієнта на самозайнятість дає змогу забезпечити зайнятість за набутою ним професією, яка не має попиту на місцевому ринку праці, без перенавчання.

Для місцевостей з надлишковою робочою силою, особливо для сільської місцевості, самозайнятість та підприємництво є найбільш прийнятними та доцільними формами зайнятості. Якщо на місцевому ринку праці вакансій значно менше, ніж

вільних працівників, то навіть високоефективні профорієнтаційні заходи, включаючи й успішну орієнтацію на робітничі професії, не дають змогу виправити цей дисбаланс. Тому під час надання профорієнтаційних послуг необхідно звернути увагу клієнтів на те, що самозайнятість дозволить, по-перше, створити нове робоче місце замість того, щоб конкурувати за існуюче. По-друге, є багато форм та напрямів самозайнятості, які дають можливість вийти за межі досить обмеженого попиту на товари та послуги конкретної місцевості. Йдеться, наприклад, про організацію "зеленого" туризму, про постачання свого матеріального чи інтелектуального продукту на ринки інших регіонів, про дистанційне працевлаштування засобами Інтернет-технологій тощо.

Крім цього, під час профорієнтаційної бесіди необхідно розкрити такі переваги самозайнятості, як імовірність більш високого, ніж за найманою працею, доходу, можливість самостійно розпоряджатися своїм робочим часом тощо.

Під час профорієнтаційних заходів слід враховувати, що підприємництво та самозайнятість є не професіями, а формами організації зайнятості, які дозволяють забезпечити зайнятість за більшістю професій. Тому орієнтація на підприємництво та самозайнятість доповнює орієнтацію на професію, а не замінює її. Схематично це показано на рис. 2.

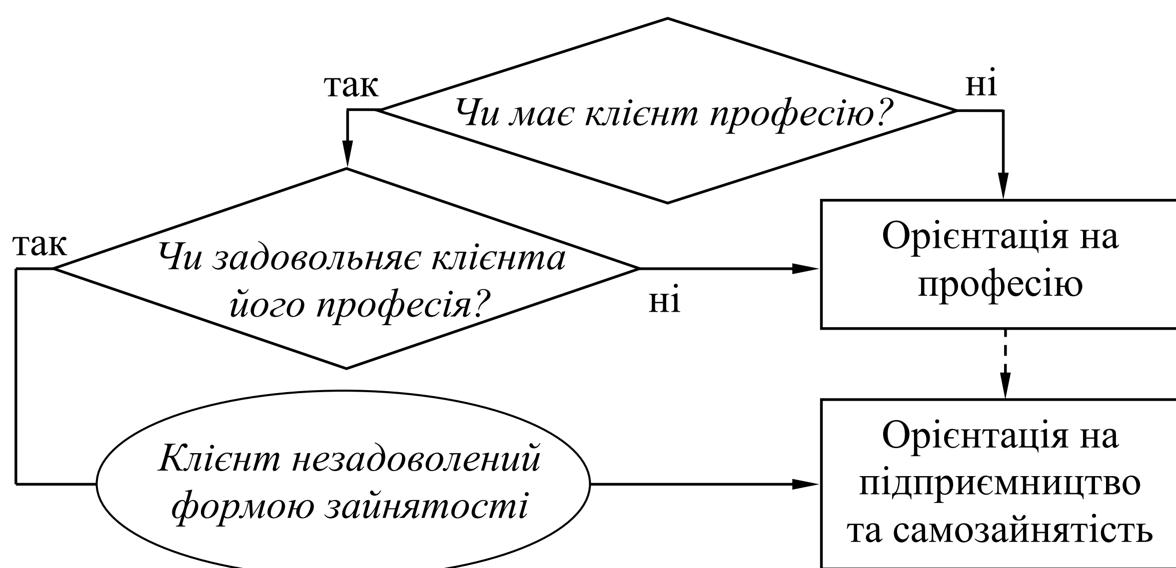


Рис. 2. Місце орієнтації на підприємництво та самозайнятість у процесі професійної орієнтації.

Якщо клієнт під час професійної орієнтації визначається щодо професії (вибирає першу або змінює наявну), для нього також необхідно розкрити можливості і переваги організації власної справи за цією професією. Якщо у клієнта є професія, яка йому подобається, але він не може працевлаштуватися за нею або його не влаштовує робота за наймом, необхідно надати йому інформацію про можливість організації підприємницької діяльності та самозайнятості за його професією.

При цьому треба враховувати, що орієнтація клієнта на підприємництво та самозайнятість *не означає обов'язкове* подальше спрямування його на участь у семінарах, тренінгах, психодіагностичному обстеженні, навчанні та інших заходах центру зайнятості з підтримки підприємницьких ініціатив безробітних. Адже відомо, що значна частина успішних підприємців організували власну справу самостійно, без підтримки державних органів або інших структур.

ІНФОРМАЦІЙНО-РОЗ'ЯСНЮВАЛЬНА РОБОТА ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОГО СПРЯМУВАННЯ З РОБОТОДАВЦЯМИ

Профорієнтаційна діяльність державної служби зайнятості є процесом, що орієнтований не лише на населення і роботодавців клієнтів центрів зайнятості. Оскільки роботодавці є і партнерами останніх, слід окремо визначити таку специфічну форму профорієнтаційної роботи з роботодавцями, як інформаційно-роз'яснювальна. При проведенні цієї роботи спеціалісти центрів зайнятості розкривають користь та переваги ефективної кадрової політики на підприємстві, відродження в трудових колективах інституту наставництва, за допомогою якого роботодавці мають впливати на формування особистості молодих працівників, підвищення рівня їхніх професійних знань та навичок, формування стабільного трудового колективу.

Особливості надання профорієнтаційних послуг жителям сільської місцевості

З метою наближення профорієнтаційних послуг до жителів сільської місцевості регіональними центрами зайнятості створюються мобільні профконсультпункти та мобільні центри професійної орієнтації населення.

Метою діяльності мобільних центрів перш за все є оперативне надання профорієнтаційних послуг верствам населення, які мешкають у сільській та гірській місцевості, молоді, що навчається у спеціалізованих або закритих навчальних закладах, зокрема, у школах-інтернатах, а також особам, що перебувають у місцях позбавлення волі. Окрім цього, такі центри можуть бути використані для роботи на підприємствах, що планують скорочення штатів, або підлягають ліквідації чи реорганізації.

Мобільний центр профорієнтації являє собою пересувну профорієнтаційну станцію та виконує роль майданчика/кабінету з профорієнтації, отже повинен бути обладнаний відповідним чином:

– спеціальний транспортний засіб (автобус);
– робоче місце консультанта (стіл та стільці);
– компактні шафи для збереження необхідних матеріалів;
– комп'ютери з можливістю безпровідного виходу в Інтернет;
– принтер, сканер, ксерокс, відео- та кіноапаратура для демонстрації інформаційних матеріалів;
– інформаційні матеріали, банк психодіагностичних методик, інформаційні папки з описом професій, тематичні буклети, брошури та інший роздатковий матеріал, плакати.

До складу мобільних центрів професійної орієнтації залучаються висококваліфіковані працівники з досвідом роботи з різними категоріями населення: спеціаліст з професійної орієнтації, який має відпрацьовані навички щодо використання сучасних психодіагностичних методик, спеціаліст з працевлаштування, спеціаліст з професійного навчання, юрист.

Основними функціями мобільного центру є:

1. У сфері професійної інформації і пропаганди професій:

– здійснення збору, узагальнення, підготовки і розповсюдження серед відомчих центрів професійної орієнтації, базових центрів зайнятості та зацікавлених організаціях інформаційно-довідкових і професіографічних матеріалів, відеоматеріалів, буклетів, листівок, довідників тощо;

– спільно з місцевими органами влади, відомчими центрами професійної орієнтації, регіональним та базовими центрами зайнятості, закладами освіти всіх рівнів акредитації, громадськими організаціями, роботодавцями, засобами масової інформації та іншими зацікавленими організаціями проведення пропаганди актуальних на ринку праці професій;

– сприяння навчальним закладам всіх рівнів акредитації, позашкільним закладам та молодіжним громадським організаціям у здійсненні роботи з професійної просвіти, оснащення кабінетів профорієнтації та профінформаційних куточків інформаційно-довідковими та іншими матеріалами;

– формування фонду інформаційно-довідкових та професіографічних матеріалів для забезпечення відомчих центрів професійної орієнтації, регіонального та базових центрів зайнятості, закладів освіти всіх рівнів акредитації, закладів охорони здоров'я, роботодавців та інших зацікавлених організацій і установ;

– організація та проведення профінформаційних заходів з усіма категоріями населення;

– організація та проведення соціологічних опитувань з питань професійної орієнтації населення; участь в апробації програм соціологічних досліджень.

2. У сфері професійної консультації:

– допомога відомчим центрам професійної орієнтації, регіональному та базовим центрам зайнятості, навчальним закладам всіх рівнів акредитації, позашкільним навчальним закладам, молодіжним громадським організаціям та іншим зацікавленим організаціям в роботі щодо формування у

молоді професійних інтересів і схильностей, усвідомленого вибору професії, шанобливого ставлення до праці, підняття престижу робітничих професій;

– організація та проведення профконсультаційних заходів з усіма категоріями населення;
– виявлення психофізіологічних особливостей, здібностей і схильностей особи з використанням сучасних методів і засобів психодіагностики; видача клієнтам рекомендацій щодо вибору професії, сфери праці, форми професійної підготовки з урахуванням індивідуальних характеристик особистості та потреб ринку праці;
– спільно з працівниками закладів охорони здоров'я здійснення допомоги підліткам, особливо з будь-яким видом патології, у професійному самовизначенні з урахуванням особливостей стану здоров'я;
– спільно з фахівцями медико-соціальних експертних комісій здійснення допомоги особам з обмеженою працездатністю у професійному самовизначенні;
– внесення в установленому порядку пропозицій місцевим органам влади щодо організації професійного навчання та працевлаштування інвалідів;
– надання консультацій батькам, працівникам освіти, іншим зацікавленим спеціалістам з питань професійної орієнтації, вибору професії.

3. У сфері професійного відбору та профадаптації:

– формування банку стандартизованих психодіагностичних методик, пакетів прикладних програм, встановлення порядку їх використання, здійснення їх постійного оновлення та забезпечення ними відомчих центрів професійної орієнтації, регіонального та базових центрів зайнятості, інших зацікавлених підприємств, установ, організацій;
– участь в апробації та адаптації профдіагностичних методик, в т. ч. апаратурних та комп'ютерних;
– здійснення професійного відбору, в т. ч. на замовлення роботодавців;

Робота мобільних центрів та профконсультпунктів проводиться як у груповій формі, так і індивідуально.

Створення мобільних центрів профорієнтації надасть можливість:

– забезпечити доступність послуг служби зайнятості усім верствам населення, які мають труднощі у працевлаштуванні, професійному самовизначенні, зміні професійної діяльності;
– оперативно реагувати на запити людей, які потребують профорієнтаційних послуг, але мають обмежені можливості щодо їх отримання;
– підвищити результативність діяльності державної служби зайнятості в цілому.

РОЗДІЛ ІІ. ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ РОБОТИ ЦЕНТРІВ ЗАЙНЯТОСТІ

2.1 КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ РОБОТИ ЦЕНТРІВ ЗАЙНЯТОСТІ

Центри зайнятості використовують різні форми, методи і прийоми профорієнтаційної роботи, а регіональні ринки праці мають свої особливості. Все це зумовлює необхідність розробки інструментарію, який дасть змогу відібрати найефективніші форми, методи і прийоми профорієнтаційної роботи із всього їх різноманіття. Для розв'язання цієї проблеми необхідно визначити ***надійні критерії і показники,*** за допомогою яких можна ***оцінити цю ефективність.***

Під ***оцінюванням*** зазвичай розуміють визначення якості, цінності кого-небудь або чого-небудь. У науковій літературі під терміном "оцінювання" прийнято розуміти систематичне порівняння дій та результатів певної програми чи політики з комплексом явних та неявних норм і стандартів з метою вдосконалення програми чи політики. Оцінювання у профорієнтаційній роботі державної служби зайнятості є практичним інструментом для її поліпшення шляхом перерозподілу матеріальних і людських ресурсів, часу на користь кращих програм, форм і методів.

У сучасному тлумачному словнику ***ефективність*** визначається як характеристика будь-якого об'єкта (пристрою, процесу, заходу, виду діяльності), що відображає його суспільну користь, продуктивність та інші позитивні якості. Як економічна категорія, ***ефективність*** оцінюється співвідношенням отриманого ефекту (результату) до суми витрат.

Правові основи для запровадження системи оцінювання ефективності профорієнтаційних послуг містяться у таких основних нормативно-правових актах.

1. ***Закон України "Про зайнятість населення"*** (п. 2 ст. 4, ст. 19).

2. ***Положення про державну службу зайнятості***, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 24.06.1991 р. №47.

3. ***Положення про організацію професійної орієнтації населення,*** затверджене наказом Міністерства праці України, Міністерства освіти України та Міністерства соціального захисту населення України №27/169/79 від 31.05.1995 р.

4. ***Концепція державної системи професійної орієнтації,*** затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 17.09.2008 №842.

5. ***Положення про професійну орієнтацію молоді, яка навчається,*** затверджене наказом Міністерства освіти України, Міністерства праці України і Міністерства у справах молоді і спорту України від 2.06.1995 року №159/30/1526.

Велике значення для розуміння всіх аспектів діяльності центрів зайнятості щодо оцінювання ефективності профорієнтаційної роботи мають документи Міжнародної організації праці. А саме:

1. Конвенція МОП №159 ***"Про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів"***.

2. Рекомендації МОП №150 ***"Щодо професійної орієнтації і професійної підготовки в галузі розвитку людських ресурсів"***.

Проте оцінити ***економічну ефективність*** професійної орієнтації на практиці досить складно, майже неможливо через низку причин, серед яких основною є те, що не всі результати та витрати можуть бути підраховані кількісно і визначені в грошах. До того ж немає жорстких кореляційних зв'язків між витратами на профорієнтацію та її ефектом. ***Ефективність процесу*** професійної орієнтації особистості визначається максимальним узгодженням психофізіологічних можливостей особи, вимог до неї певних професій та потреб ринку праці. Процес профорієнтації вважається ефективним за умови точного і повного виконання спеціалістами нормативних вимог, в тому числі технологій, наказів, інструкцій, дотримання етичних норм та в разі відсутності професійних помилок.

Оцінити ефективність професійної орієнтації саме ***державної служби зайнятості*** також досить важко. Це пов'язане, по-

перше, з багатоаспектністю самої професійної орієнтації, а також з високою варіативністю її форм, методів, засобів тощо, які застосовуються в службі зайнятості. У кожному конкретному випадку результат профорієнтації може бути як суто конкретним, так і абсолютно невизначеним. Деякі автори пропонують як основний критерій ефективності профорієнтації враховувати зміни в поведінці клієнта на ринку праці, набуття ним упевненості, активність у пошуку роботи, готовність до зміни професії тощо. Також одним із критеріїв може бути реальне працевлаштування клієнта, факт вибору чи зміни професії, професійного навчання, місця роботи. Інші учені пропонують підхід, за яким пріоритет надається задоволеності клієнта: процесом консультування, здійсненим вибором, оптимізмом щодо власного професійного майбутнього

Але зазначені підходи мають значні вади. Перш за все тому, що йдеться тільки про оцінку одного напряму – профконсультації; по-друге, для здійснення оцінки довелось би до кожного профконсультанта "приставити наглядача", який здійснював би контроль за виконанням профконсультантом професійних обов'язків; по-третє, підрахувати, прослідкувати внутрішні зміни, які відбулися чи не відбулися у клієнта в результаті проведеної профконсультації. Для служби зайнятості це є неможливим, оскільки потребувало б додаткових ресурсів, витрат часу на проведення спеціальних опитувань, проведення незалежних бесід тощо (хоча при цьому не гарантується надійність і валідність отриманих результатів).

Представники іншого підходу, розглядаючи поняття "ефективність" як якісно-кількісну характеристику, пропонують поділити показники на кількісні та якісні. *Кількісні:* емоції – загальне емоційне задоволення клієнта; робота – задоволеність різними фактами консультування, орієнтація на самостійний пошук роботи та працевлаштування; навчання – орієнтація на зміну професії, професійне навчання, перенавчання. До кількісних показників було віднесено також кількість осіб, які було охоплено тими чи іншими профорієнтаційними заходами, у скількох із них

відбулися зміни у мотивації вибору професії на основі розширення інформації про професії і ринок праці. Основний метод, за допомогою якого визначаються кількісні показники – анкетування. До *якісних* показників пропонується відносити методи психодіагностики.

Окремо зауважимо: у службі зайнятості Російської Федерації було визначено, що професійна орієнтація є ефективною тоді, коли в результаті проведених заходів відбулися значні зміни в особистісній пристосованості клієнта служби зайнятості до соціальних відносин та у його ціннісних орієнтаціях і професійних установках. Для кількісного та якісного вивчення цих показників було використано низку психодіагностичних методик, зокрема опитувальник пристосованості Х.Бела та опитувальник для вивчення термінальних цінностей.

Але розглянутий підхід до оцінювання ефективності профорієнтаційної роботи в державній службі зайнятості може бути доцільним у разі тривалої і регулярної роботи з клієнтом (наприклад, у разі його систематичної протягом декількох років участі в тренінгах тощо). Отже, робота з використанням цих методів для визначення запропонованих кількісних та якісних показників (організація та проведення анкетування, індивідуального тестування) має бути тривалою й кропіткою. Адже в умовах звичайної діяльності центрів зайнятості, коли щоденно послуги надаються десяткам клієнтів, а кожен із них зазвичай відвідує центр зайнятості не частіше одного разу на тиждень і не більш ніж 7–10 разів за період безробіття, реалізувати такий підхід майже неможливо. До того ж зазначені критерії і показники тільки частково залежать від стану профорієнтаційної роботи центру зайнятості, а кінцевий результат за даними показниками не є очевидним; процес отримання результатів профорієнтації є занадто тривалим, як правило, вони є відчутними за межами періоду перебування особи на обліку в службі зайнятості.

В той же час такі показники ефективності профорієнтації, як працевлаштування особи, факт вибору (зміни) професії, професійного навчання, місця роботи після проведеної центром зайня-

тості профорієнтаційної роботи, при рівні інформаційних систем і технологій, застосовуваних державною службою зайнятості України, піддаються об'єктивному аналізу і можуть використовуватися.

Отже, оцінювання ефективності профорієнтаційної роботи державної служби зайнятості може здійснюватися на основі використання ***системи взаємопов'язаних показників***, які характеризують кінцеві результати цієї роботи.

Показники, що викладені нижче (параграф 2.2), дають можливість оцінити ефективність професійної орієнтації державної служби зайнятості і відповідають таким вимогам:

1. Вони охоплюють усі напрями профорієнтаційної роботи державної служби зайнятості (профінформація, профконсультація, профвідбір).
2. Мають "наскрізний" характер, тобто забезпечують можливість порівняльного аналізу та оцінювання центрів зайнятості базового і регіонального рівнів та державної службі зайнятості в цілому.
3. Ґрунтуються на єдиному підході до розрахунку показників та однозначності при забезпеченні певного рівня об'єктивності.
4. Значною мірою розраховуються на основі існуючих загальноприйнятих для усіх центрів зайнятості звітних даних (форм статистичної звітності), що не потребує збору спеціальних статистистичних даних, додаткових спеціалістів та значних коштів.

Використовуючи критерії оцінки ефективності профорієнтації, необхідно визначити найкращі центри зайнятості, вивчити їхній досвід, спираючись на який треба удосконалити організацію профорієнтаційної роботи конкретного центру зайнятості. Отже, об'єктивне оцінювання ефективності профорієнтаційної роботи центрів зайнятості дасть змогу подолати недоліки, застосувати найефективніші форми, методи і засоби профорієнтації для кожної категорії населення, нарешті, ***поліпшити якість профорієнтаційних послуг*** державної служби зайнятості.

Оцінювання профорієнтаційної роботи державної служби зайнятості складається із чотирьох істотних елементів.

1) *мета*, задля досягнення якої провадиться оцінювання;
2) *визначення об'єкта*, на який спрямоване оцінювання ефективності: процедури, операції, форми роботи (процеси) або кінцеві результати профорієнтаційної роботи державної служби зайнятості;
3) *певні стандарти*, вимоги (писані і неписані норми), з якими має здійснюватися порівняння;
4) *систематичність* (періодичність, частота) оцінки стану профорієнтаційної роботи центрів зайнятості або її окремих напрямів, форм і методів. Стисло охарактеризуємо ці елементи.

1. ***Метою застосування критеріїв*** оцінки ефективності профорієнтаційної роботи центрів зайнятості є*:*

– визначити найефективніші форми, методи, інструментарій професійної орієнтації для їх використання центрами зайнятості, перерозподілу кадрових і матеріальних ресурсів;
– визначити особливості надання профорієнтаційних послуг різним категоріям, групам населення, зокрема незайнятим громадянам та учнівській молоді. При цьому планується визначити, які форми, методи і засоби профорієнтаційної роботи є найефективнішими для кожної категорії;
– визначити центри зайнятості, в яких досягається найвища ефективність профорієнтації для подальшого вивчення, узагальнення та поширення досвіду їхньої роботи;
– визначити ефективність профорієнтаційних послуг в залежності від особливостей місцевих ринків праці, кадрових, матеріальних і фінансових ресурсів, що використовуються конкретним центром зайнятості;
– дати на основі відповідної оцінки практичні рекомендації щодо удосконалення організації та форм, методів, засобів і прийомів профорієнтаційної роботи центрів зайнятості.

2. ***Визначення об'єкта оцінювання***. Оцінювання ефективності профорієнтаційних послуг центрів зайнятості передбачає визначення *ступеня досягнення поставлених цілей (кінцевого*

результату) профорієнтації, а в окремих випадках (зокрема, коли кінцевий результат не можна виміряти у найближчий час, а тільки через декілька років або зовсім неможливо точно виміриити) також оцінку *процесу* профорієнтації. При розробці критеріїв і показників оцінки ефективності профорієнтаційної роботи центрів зайнятості увагу необхідно зосередити на тому, що сталося з особами внаслідок участі в певній програмі чи заході або внаслідок застосування певної форми роботи.

Критерії і показники оцінки кінцевих і проміжних *результатів* профорієнтаційної роботи центрів зайнятості застосовуватимуться для вивчення як передбачених, так і непередбачених результатів. Така оцінка може стосуватися як короткострокових наслідків і змін, що сталися з учасниками програми, так і довгострокових. Зокрема, ними можуть бути зміни ставлення клієнтів до вибору професії, до працевлаштування, до професійного навчання; зміни кількості учасників певних програм тощо; вплив профорієнтаційних послуг на працевлаштування клієнтів на підходящу роботу, вибір професій, що потрібні на ринку праці.

За допомогою критеріїв і показників оцінки *процесів* вивчається ефективність окремих програм, форм і методів профорієнтаційної роботи центрів зайнятості, визначається необхідність їх змін і поліпшення.

Для оцінки процесу профорієнтації необхідно вивчити ефективність окремої програми (окремого заходу), окремої форми профорієнтаційної роботи (наприклад, певних семінарів, наочності, змісту профінформаційної бесіди тощо). При такому оцінюванні вивчаються складові конкретної профорієнтаційної програми, відповідність їх вимогам або існуючим нормам і стандартам, а також зміна поведінки на ринку праці клієнтів центру зайнятості, які брали участь у програмах, заходах, і реакція зовнішнього середовища (роботодавців, педколективів, батьків учнів, громадськості тощо).

3. Важливим елементом оцінювання є ***визначення певних стандартів, норм***, з якими здійснюється порівняння. Ними можуть бути завдання правління Фонду загальнообов'язкового дер-

жавного соціального страхування на випадок безробіття, певні вимоги інструкцій, положень, наказів, Кабінету Міністрів України, Мінпраці, Державного центру зайнятості, окремих державних програм тощо.

4. Щодо ознаки ***періодичності оцінювання*** ефективності процесу профорієнтації та його результатів, то необхідно враховувати, що критерії і показники мають дати змогу робити оцінку як у короткостроковому, так і довгостроковому періоді.

Суб'єктом оцінювання ефективності профорієнтаційної роботи центрів зайнятості (хто здійснює оцінку) можуть бути органи, що використовуватимуть дані критерії. Стосовно державної служби зайнятості вони діляться на внутрішні і зовнішні.

До перших *(внутрішніх)* відносять базові, обласні і Державний центри зайнятості, правління Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття. Критерії та показники для *внутрішньої оцінки,* яка має бути постійним процесом, невід'ємним від всього процесу управління активними програмами сприяння зайнятості, більше спрямовуються на удосконалення самого процесу надання профорієнтаційних послуг. Досвід показує, що дієві критерії і показники разом із постійним процесом внутрішньої оцінки і корегуванням діяльності підвищують відповідальність центрів зайнятості, його спеціалістів, стимулюють їх до творчого пошуку оптимальних шляхів розвитку, дозволяють своєчасно і безболісно корегувати свою діяльність.

Зовнішнє оцінювання робитимуть Міністерство праці та соціальної політики України, Секретаріат Президента України, Кабінет Міністрів України, Комітети Верховної Ради України, інші центральні органи державної влади, профспілки і організації роботодавців, різні контролюючі інстанції, громадськість.

Методи збору інформації, яка необхідна для визначення критеріїв і показників, найрізноманітніші: це і аналіз загальнодоступної адміністративної статистики, і збір окремих статистичних даних з використанням можливостей ЄІАС, проведення фокус-груп, глибинних інтерв'ю, анкетувань тощо.

2.2 КРИТЕРІЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ РОБОТИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ

КРИТЕРІЙ І. АКТИВНІСТЬ КЛІЄНТІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ

Активність людини на ринку праці – це особлива її поведінка, яка проявляється в інтенсивності, цілеспрямованості і наполегливості у пошуку роботи і ґрунтується на усвідомленні власної життєвої і професійної ситуації та потреб ринку праці, володінні способами та прийомами пошуку роботи та самопрезентації.

Активність клієнта центру зайнятості на ринку праці проявляється, зокрема, в його ініціативності у пошуку роботи, збільшенні кількості звернень до роботодавців (особистих, телефонних, шляхом направлення резюме тощо) та розміщенні у ЗМІ пропозицій власних трудових послуг, участі в оплачуваних громадських роботах, професійному навчанні, семінарах центру зайнятості, ярмарках вакансій, інших заходах, спрямованих на працевлаштування.

В ході профорієнтаційної роботи у клієнтів центрів зайнятості формується або зміцнюється мотивація до праці та активність на ринку праці, готовність до реального професійного вибору. Адже опанування клієнтом ситуації на ринку праці, пізнання своїх професійних нахилів і здібностей, вимог різних професій дає йому змогу швидше розібратися у ситуації й адаптуватися до неї, оптимізувати засоби, форми і методи пошуку роботи.

Головним результатом активної поведінки клієнта центру зайнятості на ринку праці є свідомий вибір першої чи нової професії або профілю професійного навчання, місця роботи та успішне працевлаштування відповідно до власних здібностей, нахилів, інтересів та потреб ринку праці.

Для виміру критерію активності клієнтів центрів зайнятості на ринку праці використовуються такі показники.

1.1. Питома вага учасників заходів ЦЗ з активної підтримки у загальній чисельності безробітних, які зареєстровані з початку року.

Профорієнтаційна робота центрів зайнятості має забезпечувати поінформованість клієнтів щодо відповідних програм та заходів центру зайнятості, що сприяє підвищенню активності людини на ринку праці. Активність безробітних на ринку праці свідчить про ефективність профорієнтаційних заходів для цільових груп населення, які сприяють їх працевлаштуванню на підходящу роботу.

Показник розраховується як співвідношення загальної кількості безробітних, які перебувають на обліку в цей період і кількості тих, хто за певний період брав участь у:

1) громадських роботах;
2) професійному навчанні;
3) профконсультаційних семінарах центру зайнятості (з техніки пошуку роботи (друга, третя і четверта сесії), семінарах з орієнтації на підприємницьку діяльність, професійне навчання, участь в оплачуваних роботах, семінарах з гендерних питань, з основ комп'ютерної грамотності);
4) ярмарках вакансій.

Доцільним є розрахунок показника за такими категоріями безробітних:

1.1.1. Особи, які не мають професії

1.1.2. Молоді люди віком до 18 років.

1.2. Середня тривалість пошуку роботи клієнтами служби зайнятості.

Показник є середнім арифметичним значенням тривалості перебування осіб на обліку в службі зайнятості до моменту працевлаштування або направлення на навчання. При розрахунку цього показника не враховують клієнтів, які знімаються з обліку у зв'язку з відмовою від послуг центру зайнятості.

У процесі надання профорієнтаційних послуг клієнт поряд з порадами щодо професійного вибору отримує також рекомендації щодо поведінки на ринку праці. У сукупності ці засоби формують у нього впевненість у своїх силах, додають (зміцнюють) бажання реалізувати себе у праці, що позитивно впливає на активність у пошуку роботи. Чим вища активність особи на ринку праці, тим швидше за рівних умов на ринку праці вона працевлаштується, менше часу перебуватиме на обліку в центрі зайнятості. Отже, підвищення ефективності профорієнтаційної роботи центру зайнятості, її якості зумовлює (при рівних умовах на ринку праці) швидше працевлаштування або скорочення терміну перебування людини на обліку в службі зайнятості.

Аналіз значень даного показника в динаміці дає змогу зробити висновок щодо правильності обраної стратегії професійної орієнтації. При цьому окремо аналізується значення даного показника для таких категорій безробітних:

1.2.1. Жінки.

1.2.2. Випускники вищих та професійно-технічних навчальних закладів.

1.2.3. Особи, які не мають професії.

1.3. Рівень працевлаштування серед осіб, зареєстрованих у службі зайнятості.

Показник є відношенням чисельності працевлаштованих за сприяння центру зайнятості (за певний період) до загальної чисельності безробітних, які перебували на обліку. Значення цього показника та його динаміка за рівних умов на ринку праці демонструють, наскільки профорієнтаційні послуги сприяли досягненню кінцевої мети діяльності центру зайнятості – працевлаштуванню особи на підходящу роботу. Адже кожен клієнт центру зайнятості в процесі отримання соціальних послуг з працевлаштування одержує певні профорієнтаційні послуги, у змісті яких велику вагу має активізація прагнення шукачів роботи до працевлаштування. А в роботі з окремими категоріями і групами населення (довготривалими безробітними, молоддю,

особами, які не мають професії, особами з особливими потребами тощо) активізуючі заходи є основою профорієнтаційних послуг. Отже, частка працевлаштованих за певний період серед осіб, зареєстрованих у центрі зайнятості, характеризує їхню активність на ринку праці. За рівних умов значення цього показника свідчить про ефективність загальних соціальних послуг, які центр зайнятості надає своїм клієнтам, і, зокрема, про високий рівень профорієнтаційної роботи.

Аналіз динаміки показника за категоріями безробітних дасть змогу отримати більш детальну інформацію щодо їхньої активності і можливість для обґрунтованого корегування профорієнтаційної роботи.

1.4. Питома вага довготривалих безробітних.

Показник є відношенням чисельності довготривалих безробітних (термін перебування на обліку більше одного року) до загальної чисельності безробітних, які перебували на обліку. До цієї чисельності не включають осіб передпенсійного віку та тих, хто на момент розрахунку показника проходить професійне навчання або бере участь в оплачуваних громадських роботах. Показник розраховується окремо за такими категоріями:

1.4.1. Молодь.

1.4.2. Особи, які не мають професії.

1.4.3. Жінки.

Довготривале перебування людини в статусі безробітного зазвичай свідчить про пасивне відношення до свого становища, зокрема про споживацьку позицію. Це, нарешті, призводить до втрати певних професійних знань та навичок, різко знижує конкурентоспроможність особи на ринку праці. Таким клієнтам потрібні посилені заходи з профорієнтації, перш за все індивідуального характеру. Якщо профорієнтаційна робота проводиться на відповідному рівні, її результатом є підвищення активності клієнтів у пошуку роботи, тривалість безробіття зменшується, а в разі високої адресності послуг цей показник може зменшитися істотно.

Аналіз динаміки значень цього показника за категоріями безробітних дає змогу визначити, які з них є найбільш пасивними на ринку праці. Відповідно до отриманих результатів слід вживати заходів, у т.ч. профорієнтаційних, щодо активізації "проблемних" категорій безробітних.

Критерій ІІ. Відповідність обраної професії інтересам, нахилам та здібностям особи

Важливим результатом профорієнтаційної роботи центрів зайнятості є відповідність обраної особою професії (спеціальності) її інтересам, нахилам, здібностям, стану здоров'я. Міра цієї відповідності усвідомлюється людиною впродовж певного періоду її життя і об'єктивно зовні оцінити цю відповідність майже неможливо. Адже спеціалісти центру зайнятості працюють з клієнтами епізодично впродовж відносно короткого часу – від кількох тижнів до кількох місяців, і ні в кого з них немає можливості спостерігати професійний рух особистості на різних етапах її життєвого циклу. Опосередкованими показниками даного критерію можуть бути: успішність навчання у навчальному закладі професійної освіти; тривалість працевлаштування випускника після закінчення навчання; відповідність робочого місця (посада, рівень кваліфікації) здобутій професії (спеціальності); закріплення на робочому місці та інші. Кожен із цих можливих показників потребує окремого довготривалого моніторингу із залученням значних матеріальних та людських ресурсів, які в державній службі зайнятості є обмеженими.

З урахуванням зазначеного доцільно оцінювати відповідність обраної професії інтересам, нахилам та здібностям особи шляхом з'ясування її уявлень про цю відповідність на коротких проміжках часу. Інструментом визначення цього уявлення є опитування клієнтів центрів зайнятості, які отримали профорієнтаційні послуги. Проводити подібні опитування бажано серед осіб після їхнього працевлаштування, коли вони набудуть

певного професійного досвіду. В цей період вони вже зможуть зробити правильний висновок щодо відповідності професії (спеціальності), за якою працюють, своїм інтересам, нахилам та здібностям, результатам професійного самовизначення, рекомендаціям спеціалістів державної служби зайнятості.

Тому має проводитися опитування трьох категорій осіб, що отримали профорієнтаційні послуги державної служби зайнятості: студентів-першокурсників ВНЗ (після шести місяців навчання), учнів-першокурсників ПТНЗ (після шести місяців навчання), а також слухачів, які навчаються за направленням ДСЗУ (у другій половині терміну навчання). Інформація, отримана від особи після закінчення навчання у період професійної діяльності (якщо її можна було б отримати), звичайно, точніше віддзеркалить правильність вибору, але таке запізнення оцінки діяльності центру зайнятості не має практичного значення.

Учні першого року навчання професійно-технічних та студенти першого курсу вищих навчальних закладів обрали професію і відповідний навчальний заклад завдяки профорієнтаційній роботі, проведеній фахівцями центрів зайнятості та працівниками шкіл. Після шести місяців навчання вони вже мають певне уявлення про професію (спеціальність), за якою навчаються. З перших кроків навчання молода людина розуміє, які предмети і навчальні дисципліни їй подобаються, які вивчає із задоволенням, а які – без задоволення. Через це розуміння у молодої людини формується уявлення про правильність вибору майбутнього напряму професійної діяльності. Отже, молоді люди вже на цьому етапі можуть попередньо оцінити міру відповідності обраної професії власним інтересам, нахилам та здібностям. Зазначений показник багато в чому характеризує відповідність обраної професії інтересам, нахилам та здібностям особи. Якщо в результаті опитування з'ясується, що молоді люди вважають обрану професію такою, що відповідає їхнім інтересам, нахилам, здібностям, можна вважати проведену профорієнтаційну роботу ефективною, і навпаки.

Безробітні, які направлені центрами зайнятості на професійне навчання, як правило, отримали профорієнтаційні послуги, що допомогли їм у виборі першої чи нової професії. Вже на перших тижнях навчання вони отримують уявлення про професію, за якою навчаються, і можуть досить точно оцінити міру її відповідності власним інтересам та можливостям.

У містах та районах, де є професійно-технічні або вищі навчальні заклади, для проведення опитування застосовується спеціальна анкета. Її зразок та рекомендації щодо процедури проведення опитування наведено у додатку 1.

За результатами опитування визначаються такі два показника.

2.1. Питома вага осіб з числа молоді, які підтвердили відповідність обраної професії своїм інтересам, нахилам і здібностям.

Показник визначається шляхом анкетування учнів ПТНЗ та студентів першого курсу ВНЗ. Результати обробки анкет з вибірки екстраполюються (поширюються) на всю сукупність клієнтів центру зайнятості, що отримали цей вид послуг.

Цей показник розраховується як відношення кількості відповідей "так" на питання 6.1 анкети до загальної кількості анкет, в яких на питання 2.1 надана відповідь "так" (тобто, яка частка респондентів, що отримали профорієнтаційні послуги державної служби зайнятості, задоволена своїм вибором). Результати опитування підраховуються по районах (містах), в яких респонденти закінчили школу, а не по районах, в яких проводилося опитування. Обробка результатів анкетування здійснюється автоматично засобами ЄІАС. Після проведення анкетування у своєму районі спеціаліст центру зайнятості вводить дані анкет в ЄІАС. Ці дані надходять до централізованої бази даних ЄІАС та сортуються там по районах, де респонденти закінчили школу. Після цього результати підрахунку надходять до відповідних центрів зайнятості.

Якщо кількість першокурсників усіх навчальних закладів району чи міста не перевищує 400 осіб, рекомендується опитати всіх. Якщо ж їх більше, опитати всіх може бути дуже важко. В цій ситуації соціологічна наука дозволяє сконцентрувати увагу на відносно невеликій пропорції – вибірковій сукупності. Її результати потім можна екстраполювати на всю групу, що призведе до незначної похибки. При цьому вибірка має відповідати певним вимогам. Для отримання точних даних необхідно дотримуватись процедури проведення опитування, зазначеної у додатку 1.

2.2. Питома вага осіб з числа безробітних, направлених ЦЗ на професійне навчання, які підтвердили відповідність обраної професії своїм інтересам, нахилам і здібностям.

Показник визначається аналогічно показнику 2.1 шляхом обробки анкет безробітних, направлених ЦЗ на професійне навчання. Зразок анкети та рекомендації щодо процедури проведення опитування наведено у додатку 1.

Зазначене анкетування для розрахунку показників 2.1 і 2.2 пов'язане з певними витратами часу та додатковими зусиллями, але отримана в результаті обробки анкет корисна інформація дає спеціалістам змогу об'єктивно оцінити стан профорієнтаційної роботи в районі, місті, з'ясувати резерви, використовуючи які можна значно підвищити ефективність профорієнтаційної роботи центрів зайнятості.

Треба підкреслити, що питання анкети охоплюють більш широке коло проблем, ніж необхідно для визначення показників відповідності обраної професії інтересам, нахилам та здібностям особи. Аналіз відповідей на інші питання може дати центру зайнятості цікаву і корисну інформацію для удосконалення різних напрямів і форм профорієнтаційної роботи, визначення її вдалих форм, методів, інструментарію, недоліків та шляхів підвищення її ефективності.

Критерій III. Відповідність обраної професії потребам ринку праці

Професійна орієнтація в системі державної служби зайнятості здійснюється з акцентом на тих професіях та сферах зайнятості, що є актуальними (за якими є вакансії) і щодо яких служба зайнятості надає особі реальну допомогу. Отже, сутність профорієнтаційної роботи центрів зайнятості полягає в урахуванні поточних і перспективних потреб ринку праці щодо працівників певних професій. Тільки та профорієнтаційна робота вважається ефективною, завдяки якій будуть найкраще задоволені поточні та перспективні потреби економіки (роботодавців), а також завдяки якій людина отримає можливість професійного зростання протягом життя, швидкої адаптації до імовірних вимог, змін у техніці й технології.

З'ясування потреби ринку праці у працівниках певних професій має спрямовувати центри зайнятості на здійснення профорієнтаційної роботи саме в цьому напрямі, спрямовувати клієнтів центрів зайнятості на вибір саме цих професій. В результаті відбувається задоволення потреб економіки (роботодавців) у працівниках, а вакансії, що з'являються, швидко заповнюються за рахунок безробітних осіб. Орієнтація клієнтів на реальні вакансії сприяє скороченню тривалості вакансій і тривалості перебування на обліку в центрі зайнятості клієнтів, які отримали профконсультаційні послуги. Цього можна досягти різноманітними заходами: професійна консультація, наочність, зміст, семінари, ярмарки вакансій тощо.

3.1. Середня тривалість перебування на обліку безробітних громадян після отримання індивідуальної професійної консультації.

Показник розраховується як середнє арифметичне значення термінів перебування на обліку безробітних громадян після отримання першої індивідуальної професійної консультації. Для осіб, які за результатами профконсультації були направлені на

профнавчання, цей термін визначається за період після закінчення навчання. Таким чином, за рівних умов на ринку праці, зменшення даного показника свідчить про ефективнішу профорієнтаційну роботу центру зайнятості. Цей показник аналізується в динаміці (за певний період, наприклад за рік), а в деяких випадках – у порівнянні з середньою тривалістю перебування на обліку в даному центрі зайнятості всіх зареєстрованих осіб.

КРИТЕРІЙ IV. ОХОПЛЕННЯ КЛІЄНТІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНИМИ ПОСЛУГАМИ

Цей критерій відзеркалює увагу центрів зайнятості до активних методів сприяння працевлаштуванню, їх намагання допомогти більшій чисельності клієнтів правильно вибрати професію (спеціальність), що підвищить їхню конкурентоспроможність на ринку праці, а отже, прискорить працевлаштування. При обслуговуванні клієнтів центрів зайнятості відповідно до затвердженої технології всі вони одержують широкий спектр профінформаційних послуг, тому найважливішим показником, що дає змогу кількісного виміру зазначеного критерію, є охоплення безробітних громадян профконсультаційними послугами, в тому числі індивідуальними. Має велике значення те, що в процесі профконсультації відбувається розширення можливостей особистості, підвищення мотивації до зайнятості та професійного зростання.

Часто громадяни, які звертаються по допомогу до служби зайнятості, мають психологічні проблеми, що не завжди ними усвідомлюються, але заважають працевлаштуванню. Ці проблеми можуть бути виявлені та усунуті в ході індивідуальної професійної консультації.

Кількісними характеристиками даного критерію є дві групи показників, із яких перша поширюється на зареєстрованих центром зайнятості безробітних, а друга – на учнівську молодь.

4.1. Рівень охоплення безробітних громадян профконсультаційними послугами.

Показник розраховується як відношення чисельності безробітних, які отримали профконсультаційні послуги, до загальної чисельності безробітних за певний період.

Аналіз динаміки цього показника дає можливість для висновку про позитивні зміни у роботі центру зайнятості, посилення уваги до особистості клієнта через розширення профконсультаційних послуг або навпаки.

Дані цього показника слід також аналізувати за категоріями безробітних, а саме:

4.1.1. Випускники навчальних закладів.

4.1.2. Особи з особливими потребами (інваліди).

4.1.3. Довготривалі безробітні.

4.1.4. Особи, які не мають професії.

При зростанні рівня безробіття та відповідному збільшенні навантаження на базові центри зайнятості, акцент у профорієнтаційній роботі зміщується в бік профінформаційних послуг та групових форм профконсультаційної роботи з клієнтами.

4.2. Рівень охоплення безробітних громадян індивідуальними профконсультаційними послугами.

Показник розраховується як відношення чисельності безробітних, які отримали індивідуальні профконсультаційні послуги, до загальної чисельності безробітних за певний період.

Саме індивідуальний підхід до клієнта, незалежно від інших факторів, дозволяє значно розширити його можливості, підвищити його мотивацію до праці, активізувати зусилля для власної зайнятості, конкретизувати засоби вибору професії та напрям професійного навчання. При цьому не можна намагатися збільшити кількість даних послуг за рахунок зниження їх якості (зменшення часу на їх надання) або за рахунок зменшення кількості інших профорієнтаційних послуг. Але в умовах масового безробіття, при зростанні навантаження на центри

зайнятості, зниження рівня охоплення безробітних індивідуальними профконсультаційними послугами не є негативною характеристикою профорієнтаційної роботи.

Друга група показників цього критерію спрямована на вимірювання охоплення профорієнтаційними послугами учнів загальноосвітніх навчальних закладів.

4.3. Чисельність учнів загальноосвітніх навчальних закладів, які взяли участь у профорієнтаційних заходах, що проводяться спеціалістами центрів зайнятості.

Цей показник характеризує зусилля центрів зайнятості щодо організації та проведення профорієнтаційної роботи як у центрі зайнятості, так і поза його межами. Системна і цілеспрямована профорієнтаційна робота з учнями за інших рівних умов, дасть змогу охопити більшу їх кількість.

Оскільки статистичні дані служби зайнятості підраховуються протягом року, то й зазначений показник обраховується аналогічно: накопичувальним підсумком з 1 січня поточного року.

4.4. Питома вага учнів випускних класів загальноосвітніх навчальних закладів, охоплених профорієнтаційними послугами.

Показник розраховується як відношення чисельності учнів випускних класів (9–11-го чи 10–12-го класів) загальноосвітніх навчальних закладів, охоплених профорієнтаційними послугами, до загальної чисельності учнів випускних класів аналогічно показнику 4.3.

Критерій V. Охоплення загальноосвітніх навчальних закладів I–III ступеня заходами профорієнтаційної спрямованості

В багатьох випадках професійне самовизначення учнів формується під впливом батьків, вчителів, друзів, знайомих тощо. Але бажання батьків або учителів бачити дитину спеціалістом тієї чи іншої професії, в тій чи іншій сфери діяльності, не завжди збігається з її інтересами, нахилами та потребами ринку праці. Значною мірою дана ситуація пояснюється недостатньою обізнаністю педагогічних працівників, батьків щодо реалій ринку праці, світу і змісту професій, особливостей професійного вибору.

Це зумовлює необхідність здійснювати профорієнтаційну роботу не тільки з учнівською молоддю, а й з батьками молодих людей, педагогами, що в підсумку сприятиме формуванню в дітей реалістичних професійних планів.

Цілеспрямована робота центрів зайнятості в школах дасть змогу педагогічним працівникам посилити профорієнтаційну роботу з учнівською молоддю, підвищити виховні функції кожного навчального предмета, наблизити його до соціальної практики через проведення різноманітних профорієнтаційних заходів, спрямованих на ознайомлення учнів з певними професіями, що відповідають специфіці того чи іншого навчального предмета.

Тому одним із критеріїв ефективності профорієнтаційної роботи служби зайнятості є охоплення загальноосвітніх навчальних закладів I–III ступеня заходами профорієнтаційної спрямованості.

Оскільки статистичні дані служби зайнятості підраховуються протягом року, то й показники, що характеризують цей критерій, розраховується аналогічно: накопичувальним підсумком з 1 січня поточного року.

5.1. Рівень охоплення загальноосвітніх навчальних закладів I–III ступеня профорієнтаційними заходами.

Показник розраховується як відношення кількості навчальних закладів I–III ступеня, які охоплені профорієнтаційними заходами, до загальної кількості відповідних навчальних закладів.

5.2. Кількість заходів профорієнтаційного спрямування, проведених з учнями ЗНЗ I–III ступеня.

Цей показник, як і показник 4.3, характеризує зусилля центрів зайнятості з організації та проведення профорієнтаційної роботи з учнівською молоддю як у центрі зайнятості, так і поза його межами.

Зазначений показник розраховується протягом календарного року.

5.3. Кількість заходів профорієнтаційного спрямування, проведених для батьків учнів ЗНЗ I–III ступеня.

Кількість заходів профорієнтаційного спрямування, проведених окремо для батьків учнів, розраховується аналогічно показнику 5.2.

5.4. Кількість заходів профорієнтаційного спрямування, проведених для педагогічних працівників.

Кількість заходів профорієнтаційного спрямування, проведених окремо для педагогічних працівників, розраховується аналогічно показнику 5.2.

Для наочності й зручності застосування критеріїв та показників ефективності профорієнтаційної роботи державної служби зайнятості визначені критерії й показники узагальнені у таблиці 2.

Таблиця 2

Критерії та показники ефективності професійної орієнтації

Критерії	Показники
Критерій І. Активність клієнтів державної служби зайнятості на ринку праці	1.1. Питома вага учасників заходів ЦЗ з активної підтримки у загальній чисельності безробітних, які зареєстровані з початку року 1.2. Середня тривалість пошуку роботи клієнтами служби зайнятості 1.3. Рівень працевлаштування серед осіб, зареєстрованих у службі зайнятості 1.4. Питома вага довготривалих безробітних
Критерій ІІ. Відповідність обраної професії інтересам, нахилам та здібностям особи	2.1. Питома вага осіб з числа молоді, які підтвердили відповідність обраної професії своїм інтересам, нахилам і здібностям 2.2. Питома вага осіб з числа безробітних, направлених ЦЗ на професійне навчання, які підтвердили відповідність обраної професії своїм інтересам, нахилам і здібностям
Критерій ІІІ. Відповідність обраної професії потребам ринку праці	3.1. Середня тривалість перебування на обліку безробітних громадян після отримання індивідуальної професійної консультації

Критерій IV. Охоплення клієнтів державної служби зайнятості профорієнтаційними послугами	4.1. Рівень охоплення безробітних громадян профконсультаційними послугами 4.2. Рівень охоплення безробітних громадян індивідуальними проф-консультаційними послугами 4.3. Чисельність учнів загальноосвітніх навчальних закладів, які взяли участь у профорієнтаційних заходах, що проводяться спеціалістами центрів зайнятості 4.4. Питома вага учнів випускних класів загальноосвітніх навчальних закладів, охоплених профорієнтаційними послугами
Критерій V. Охоплення загальноосвітніх навчальних закладів I–III ступеня заходами профорієнтаційної спрямованості	5.1. Рівень охоплення загальноосвітніх навчальних закладів I–III ступеня профорієнтаційними заходами 5.2. Кількість заходів профорієнтаційного спрямування, проведених з учнями ЗНЗ I–III ступеня 5.3. Кількість заходів профорієнтаційного спрямування, проведених для батьків учнів ЗНЗ I–III ступеня 5.4. Кількість заходів профорієнтаційного спрямування, проведених для педагогічних працівників

2.3 ВИКОРИСТАННЯ КРИТЕРІЇВ ТА ПОКАЗНИКІВ ОЦІНЮВАННЯ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ РОБОТИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЇЇ ЕФЕКТИВНОСТІ

Система оцінювання профорієнтаційної роботи державної служби зайнятості України запроваджена з метою її постійного удосконалення. Цей процес відбувається у чотири етапи (див. рис. 3).

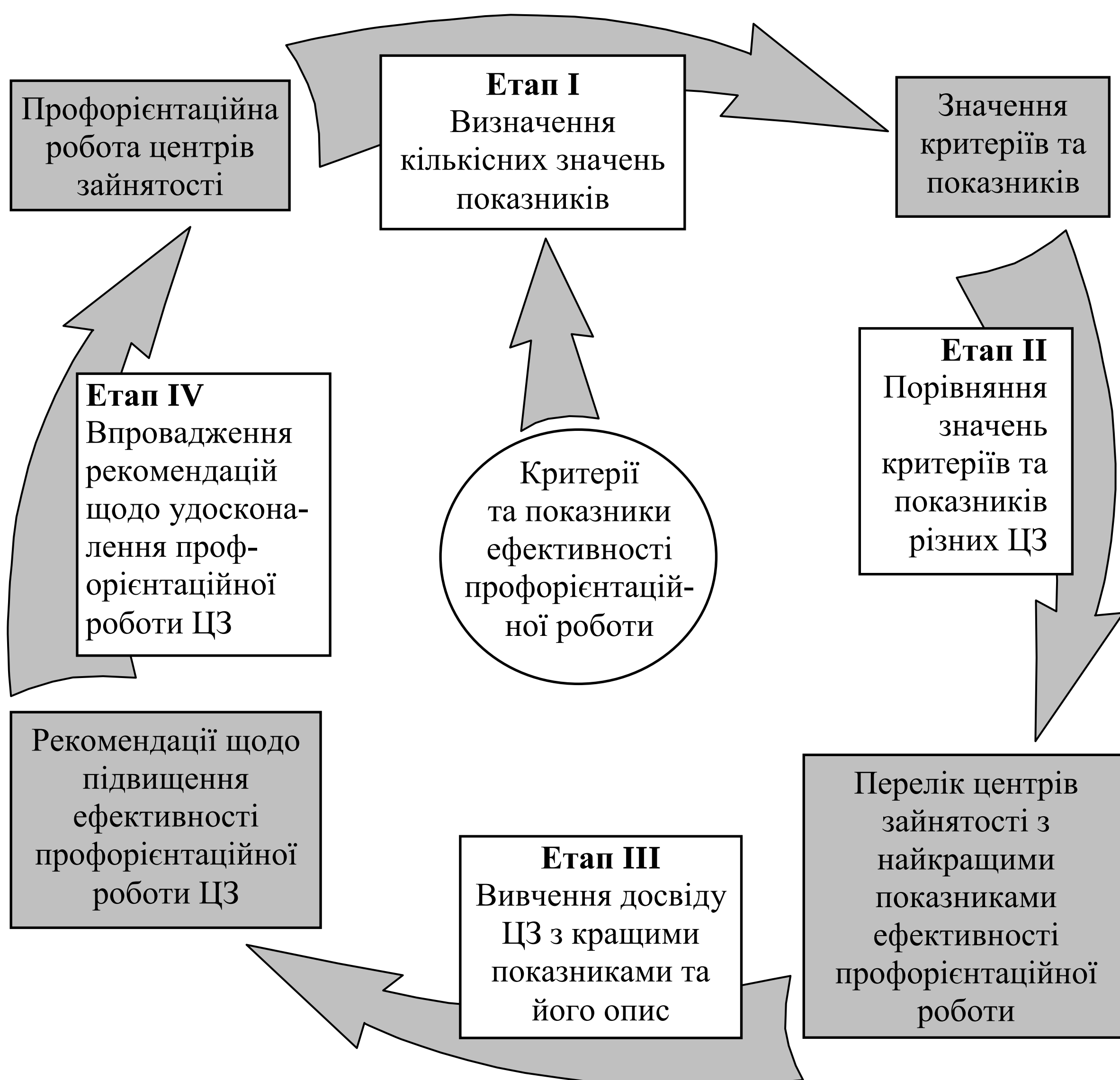


Рис. 3. Механізм впливу процесу оцінювання з використанням відповідних критеріїв та показників на підвищення ефективності профорієнтаційної роботи в державній службі зайнятості України

На **першому етапі** базові центри зайнятості здійснюють формування статистичної бази показників та їх розрахунок. Показники розраховуються автоматично за допомогою засобів ЄІАС "Служба зайнятості". Початкові дані для розрахунку критеріїв І, ІІІ, IV беруться з бази даних ЄІАС (ці дані використовуються при формуванні інших звітів). Початкові дані для розрахунку критеріїв ІІ та V вводяться додатково.

Результати розрахунку критеріїв базовим центром зайнятості формуються у вигляді таблиці (див. форму 1) за встановленою періодичністю.

Форма 1

Результати оцінювання ефективності профорієнтаційної роботи __________________________ центру зайнятості.

Показники	Результати
Критерій І. Активність клієнтів державної служби зайнятості на ринку праці	
1.1. Питома вага учасників заходів ЦЗ з активної підтримки у загальній чисельності безробітних, які зареєстровані з початку року	
1.1.1. Особи, які не мають професії 1.1.2. Молоді люди віком до 18 років	
1.2. Середня тривалість пошуку роботи клієнтами служби зайнятості	
1.2.1. Жінки 1.2.2. Випускники ВНЗ та ПТНЗ 1.2.3. Особи, які не мають професії	
1.3. Рівень працевлаштування серед осіб, зареєстрованих у службі зайнятості	

Показники, що вимірюються у відносних величинах (рівень, питома вага тощо), виражаються відсотковим числом з одним знаком після коми.

На **другому етапі** отримані результати сформованої бази показників ***порівнюються*** з результатами інших центрів зайнятості регіону, інших регіонів, що мають приблизно рівні умови на ринках праці. На основі цього порівняння робиться висновок про необхідність вдосконалення певних напрямів профорієнтаційної роботи даного центру зайнятості; визначаються центри зайнятості, які за відносно однакових умов досягли найкращих результатів роботи.

Врахування місцевих економічних, соціальних та демографічних умов необхідне при порівнянні результатів оцінювання ефективності профорієнтаційної роботи різних центрів зайнятості. Наприклад, такий показник, як рівень працевлаштування серед зареєстрованих у центрі зайнятості, залежить не лише від якості наданих цим клієнтам профорієнтаційних послуг, а й від безлічі економічних, демографічних, соціальних факторів, зокрема наявності вакансій у певному районі.

Але той факт, що певний центр зайнятості діє ніби у більш складних умовах, ніж інші, не повинен завжди слугувати виправданням низької ефективності його роботи. Тим більше, що вплив місцевих факторів на ефективність певних аспектів чи напрямків профорієнтаційної роботи, що відображені у деяких показниках, насправді може бути й несуттєвим. Наприклад, наявність вакансій на місцевому ринку праці суттєво не впливає на показник питомої ваги безробітних, які брали участь у програмах активної підтримки центру зайнятості (показник 1.1) чи на рівень охоплення загальноосвітніх навчальних закладів заходами профорієнтаційної спрямованості (показники 5.1–5.4). Отже, для адекватного порівняння власних показників із показниками інших центрів зайнятості важливо визначити, яким чином місцеві умови впливають на ефективність профорієнтаційної роботи. При цьому точну математичну модель побудувати неможливо.

З метою врахування місцевих чинників при порівнянні результатів оцінювання ефективності профорієнтаційної роботи центрів зайнятості, використовуються два методи.

Перший – ***аналіз динаміки*** значення певного показника по кожному району. Оскільки місцеві умови, від яких залежить здійснення профорієнтаційної роботи, в більшості випадків змінюються повільно, позитивна динаміка показника означатиме покращення профорієнтаційної роботи, а негативна – погіршення.

Другий – ***диференціація*** базових центрів зайнятості області на три–п'ять груп. Диференціація на групи здійснюється обласним центром зайнятості шляхом врахування подібності всієї сукупності умов, в яких діють місцеві центри зайнятості. Але при порівнянні результатів оцінки за деяким показниками поділ на групи може не використовуватися, якщо буде зрозуміло, що місцеві умови істотно не впливають або не повинні впливати на певний аспект профорієнтаційної роботи.

На основі об'єднання засобами ЄІАС результатів розрахунку показників на рівні області формується зведена форма показників по всіх базових центрах зайнятості області (форма 2).

Форма 2

Оцінка ефективності профорієнтаційної роботи
__________________________обласного центру зайнятості

Показники	Результати							
	ЦЗ		ЦЗ	Середнє значення по групі	ЦЗ	ЦЗ	...	Середнє значення по області
1.1								
1.1.1 1.1.2								
1.2								
1.2.1 1.2.2 1.2.3								
...								

У цій формі центри зайнятості з районів зі схожими умовами місцевих ринків праці об'єднуються в одну групу. При цьому з метою наочності різними кольорами виділяються найвищі та найнижчі значення по області та по групам.

Аналіз показників цієї форми, яка доступна через засоби ЄІАС всім центрам зайнятості, дає змогу:

– керівництву та відповідальним працівникам обласного центру зайнятості – оцінити ефективність профорієнтаційної роботи кожного базового центру зайнятості з метою прийняття відповідних управлінських рішень, перш за все спрямованих на надання допомоги конкретному центру зайнятості;
– визначити за кожним показником ті центри зайнятості (по області та по групі), які мають найкращі результати та, відповідно, передовий досвід, з метою подальшого його вивчення та поширення на всі центри зайнятості області (групи);
– конкретному центру зайнятості – порівняти ефективність своєї профорієнтаційної роботи з результатами інших центрів, визначити необхідні напрями та розробити конкретні заходи її вдосконалення.

При порівнянні результатів оцінки ефективності профорієнтаційної роботи різних центрів зайнятості слід враховувати наявність у кожного з них ***ресурсів***, які забезпечують цей напрям роботи. Оскільки центри зайнятості централізовано та відносно однаково забезпечуються матеріальними ресурсами (обладнання, уніфіковані методичні та інформаційні профорієнтаційні матеріали тощо), цей чинник не спричиняє істотних відмінностей в результатах профорієнтаційної роботи. Проте, суттєвим є вплив кількості спеціалістів з профорієнтації у штаті центру зайнятості та рівень їх професійної підготовки. Тобто, показники оцінки ефективності профорієнтаційної роботи у разі необхідності можна обчислювати в розрахунку на одного профорієнтатора.

Цей розрахунок робиться за допомогою коригування результатів всіх показників на коефіцієнт $К_1$, який розраховується за формулою:

$$К_1 = П / Пс,$$

де П – фактична чисельність профорієнтаторів у даному центрі зайнятості; Пс – середня чисельність профорієнтаторів у базовому центрі зайнятості по області.

Крім цього, при вимірюванні ефективності діяльності конкретного профорієнтатора чи центру зайнятості та порівнянні цих результатів на рівні регіону можна враховувати загальну чисельність безробітних (у деяких випадках – населення) району. Наприклад, якщо в базовому центрі зайнятості є два спеціалісти з профорієнтації та зареєстровано 300 безробітних, їх значно легше повністю охопити профорієнтаційними послугами, ніж у тому разі, коли на двох профорієнтаторів припадало б 1000 безробітних.

Цей розрахунок робиться за допомогою коригування результатів на коефіцієнт $К_2$, який підраховується за формулою:

$$К_2 = Н / Нс,$$

де Н – фактична чисельність безробітних (шкільної молоді) в даному центрі зайнятості; Нс – середня чисельність безробітних (шкільної молоді) на один базовий центрі зайнятості області.

Цей коефіцієнт має сенс застосовувати при розрахунку лише окремих показників. Чисельність безробітних враховується при обчисленні коригуючого коефіцієнта $К_2$ при оцінюванні за показниками 1.1–1.4, 3.1, 4.1–4.2. Чисельність шкільної молоді в районі враховується при обчисленні коригуючого коефіцієнта $К_2$ при оцінюванні за показниками 2.1, 4.4, 5.1. Не використовується коригуючий коефіцієнт $К_2$ при оцінюванні за показником 2.2 та показниками, які вимірюються в абсолютних величинах: 4.3, 5.2 – 5.4.

Обласні центри зайнятості самостійно приймають рішення щодо застосування коригуючих коефіцієнтів $К_1$ та $К_2$ при порівнянні ефективності профорієнтаційної роботи базових центрів

зайнятості. Їх використання дозволить точніше визначити спеціалістів з профорієнтації з найвищою ефективністю праці, а отже – з найбільш передовим досвідом роботи. Проте ця модель розрахунку ефективності профорієнтаційної роботи лише доповнює, а не відміняє основну (в розрахунку на один центр зайнятості), оскільки метою профорієнтаційної роботи є якнайповніше охоплення населення регіону профорієнтаційними послугами. Якщо окремий центр зайнятості відстає за невідкоригованими значеннями показників навіть при високоефективній діяльності спеціаліста з профорієнтації, має прийматися управлінське рішення про необхідність збільшення штатної чисельності спеціалістів або про їх розвантаження, звільнення від виконання обов'язків, не пов'язаних з профорієнтацією, тощо.

На **третьому етапі** оцінювання ефективності профорієнтаційної роботи відбувається ***вивчення досвіду*** центрів зайнятості з найкращими показниками профорієнтаційної роботи та його опис.

Для цього пропонується використовувати ***програму вивчення досвіду роботи*** центру зайнятості, орієнтовний зміст якої наведено далі. Кожен центр зайнятості обирає для вивчення ті напрями профорієнтаційної роботи, які він вважає за доцільне.

Наведена програма містить набір типових заходів, реалізація яких допоможе конкретному центру зайнятості підвищити ефективність профорієнтаційних послуг. Але кожен центр зайнятості, який вважає за необхідне вивчення кращого досвіду іншого центру зайнятості, розробляє програму самостійно. Певні заходи він обирає із типової програми, а зміст інших визначає на свій розсуд.

Важливо пам'ятати, що зміст програми має перш за все сприяти поліпшенню профорієнтаційної роботи на базі опанування кращого досвіду, а не тільки підвищити значення певного показника.

Орієнтовна програма вивчення досвіду профорієнтаційної роботи

Критерій І. Активність клієнтів державної служби зайнятості на ринку праці.

1.1. Питома вага учасників заходів ЦЗ з активної підтримки у загальній чисельності безробітних, які зареєстровані з початку року

У процесі ознайомлення з досвідом певного центру зайнятості треба мати на увазі, що на кількість учасників заходів активних програм сприяння зайнятості впливає ряд чинників, що підвищують ефективність профорієнтаційної роботи. Зокрема, йдеться про інформаційне забезпечення та організацію профінформаційної роботи, організацію та проведення профконсультаційної роботи (індивідуальної та групової). Розглядаючи форми роботи, які впливають на підвищення даного показника, перш за все слід встановити:

- яка саме інформація центру зайнятості сприяє залученню безробітних до активних програм (інформаційні куточки в секторах, тематичні папки, інформація на стендах, інформація у ЗМІ, листівки, буклети, плакати тощо);
- які організаційні заходи сприяють підвищенню даного показника (індивідуальні бесіди з клієнтами, організація спеціалізованих масових чи групових заходів), яку участь беруть спеціалісти з профінформації та профорієнтації у цих заходах;
- чи впливає на значення показника кількість та тематика профконсультаційних семінарів з техніки пошуку роботи (друга, третя і четверта сесії), з орієнтації на підприємницьку діяльність, участь в оплачуваних роботах, з основ комп'ютерної грамотності, а також періодичність проведення цих семінарів, середня чисельність учасників;
- зміст наповнення профконсультаційних семінарів (план, конспекти занять, тренінгові вправи, використання інтерактивних методів), форми їх проведення (бесіда, інтер-

активне заняття, тренінгове заняття тощо), методологічна база та технічні засоби, які використовуються;

– як розподілені функції серед спеціалістів ЦЗ, на яких із них покладені обов'язки проведення певних семінарів, обґрунтування міри залучення до проведення семінарів фахівців інших установ та організацій, представників роботодавців тощо.

При вивченні досвіду певного центру зайнятості бажано відвідати тематичні профконсультаційні семінари, шляхом безпосереднього спостереження виявити ефективні форми, методи та інструментарій, наочність матеріалів, використовуваних при проведенні семінарів.

Показники 1.2. Середня тривалість пошуку роботи клієнтами служби зайнятості, 1.3. Рівень працевлаштування серед осіб, зареєстрованих у службі зайнятості, 1.4. Питома вага довготривалих безробітних.

Ці показники відображають ефективність всієї роботи центру зайнятості, спрямованої на працевлаштування безробітних. А тому при вивченні кращих методів та форм профорієнтаційної роботи слід звернути увагу на такі аспекти діяльності центру зайнятості:

– взаємодія усіх спеціалістів ЦЗ, спрямована на працевлаштування безробітних та формування в них мотивації до праці;
– найефективніші форми, методи та інструментарій, в т.ч. психологічний, які використовуються спеціалістами з працевлаштування, з активної підтримки та з профорієнтації під час індивідуальних співбесід з клієнтами (з'ясовується шляхом безпосереднього спостереження);
– проведення спеціалістами з профорієнтації навчальних семінарів для спеціалістів з працевлаштування та з активної підтримки;
– технологія та методика проведення семінарів з техніки пошуку роботи, а також підходи до формування семінарських груп: яким групам надається перевага – однорідним чи

змішаним;
- спеціалісти якого напряму проводять ці семінари і обґрунтування такого розподілу;
- участь у проведенні семінарів фахівців інших установ та організацій, представників роботодавців тощо;
- методичне та технічне забезпечення семінарів;
- методи спрямування безробітних на семінари спеціалістами з працевлаштування: наявність у них пам'ятки спеціаліста щодо формування груп, коментарів до семінарів тощо.

Критерій II. Відповідність обраної професії інтересам, нахилам та здібностям особи

Показник 2.1. Питома вага осіб з числа молоді, які підтвердили відповідність обраної професії своїм інтересам, нахилам і здібностям

Відповідність обраної професії інтересам, нахилам та здібностям особи залежить від багатьох чинників, серед яких: цілеспрямованість та систематичність профорієнтаційної роботи в школі протягом усього періоду навчання дитини; якість профорієнтаційних послуг, які надаються учнівській молоді спеціалістами центру зайнятості; інформаційне, методичне та технічне забезпечення цієї роботи. На досягнення цієї відповідності впливають також засоби масової інформації, художні твори, батьки, друзі, різні соціальні інституції, що формують у дітей професійні пріоритети. Під час вивчення досвіду роботи центру зайнятості доцільно звернути увагу на:
- змістовне наповнення профорієнтаційних заходів для молоді (плани семінарів, конспекти уроків, програми масових заходів тощо), методичне забезпечення семінарів, використання технічних засобів, заходи, яким надається перевага в роботі з учнівською молоддю;
- інформаційне та методичне забезпечення профорієнтаційної роботи з учнівською молоддю у навчальному закладі, сприяння створенню профінформаційних куточків та кабінетів у

навчальному закладі (тематика інформаційних матеріалів, відповідальні спеціалісти навчального закладу та центру зайнятості, періодичність оновлення інформаційних матеріалів);
– забезпечення навчального закладу матеріально-технічними засобами (наприклад, інформаційними стендами та програмно-апаратними комплексами "Профорієнтаційний термінал").

Показник 2.2. Питома вага осіб з числа безробітних, направлених ЦЗ на професійне навчання, які підтвердили відповідність обраної професії своїм інтересам, нахилам і здібностям

На відповідність обраної професії інтересам, нахилам та здібностям безробітних, які проходять професійне навчання за направленням центру зайнятості, впливає сукупність факторів, серед яких:
– інформаційна підтримка профорієнтаційної роботи, спрямованої на орієнтацію безробітних на профнавчання (інформаційні куточки в секторах, тематичні папки, інформація на стендах, інформація у ЗМІ, листівки, буклети, плакати тощо);
– організаційні заходи, що сприяють підвищенню даного показника (індивідуальні бесіди з клієнтами, організація спеціалізованих масових і групових заходів);
– участь спеціалістів з профінформації та профорієнтації у цих заходах;
– змістовне наповнення профконсультаційних семінарів з орієнтації на профнавчання та інших, на яких ідеться про спрямування безробітних на професійне навчання (зміст планів, конспектів занять, тренінгових вправ, використання інтерактивних методів); методологічна база та технічні засоби, які використовуються;
– на кого із спеціалістів ЦЗ покладено обов'язки проведення цього виду семінарів, а також залучення до їх проведення

представників навчальних закладів професійної освіти, фахівців інших установ та організацій, представників роботодавців тощо;
- зміст орієнтаційних семінарів, методи та інструментарій, що використовуються на семінарі.

Критерій III. Відповідність обраної професії потребам ринку праці

Показник 3.1. Середня тривалість перебування на обліку безробітних громадян після отримання індивідуальної професійної консультації

Індивідуальна профконсультаційна робота – процес багатогранний. На результативність його впливають такі основні фактори, які варто вивчити:
- методологія проведення індивідуальної профконсультації (використання інструментарію, зокрема психологічних методик, ведення профконсультаційної картки, протоколів, підготовка висновків тощо);
- постійне професійне самовдосконалення та самоосвіта спеціалістів з профорієнтації (яку літературу вивчають, які методичні та наукові заходи відвідують тощо).

Критерій IV. Охоплення клієнтів державної служби зайнятості профорієнтаційними послугами

Показник 4.1. Рівень охоплення безробітних громадян профконсультаційними послугами

Саме профконсультаційні послуги дають найбільший ефект при виборі або зміні особою професії. Тому цей показник є одним із провідних, що характеризує ефективність профорієнтаційної роботи центрів зайнятості. Під час вивчення особливостей надання профконсультаційних послуг доцільно опрацювати:
- шляхом співбесід зі спеціалістами ЦЗ, де є передовий досвід профінформаційної роботи, – особливості складання Перс-

пективного графіка та проведення групових (масових) профорієнтаційних заходів, яким формам профконсультаційної роботи надається перевага – груповим чи індивідуальним;
- які профконсультаційні заходи проводяться для безробітних (семінари, тренінги та інші профконсультаційні послуги, які надаються під час масових заходів, або індивідуальні профконсультації);
- організацію роботи профконсультпункту на масових заходах, зокрема, ярмарках вакансій;
- шляхом відвідання декількох профконсультаційних заходів (через безпосереднє спілкування зі спеціалістом ЦЗ, де є передовий досвід, та учасниками заходів) з'ясувати найбільш ефективні форми, методи та засоби роботи з безробітними.

Показник 4.2. Рівень охоплення безробітних громадян індивідуальними профконсультаційними послугами

На значення даного показника впливають різноманітні чинники. Але, за приблизно однакових умов роботи центрів зайнятості, можна виділити декілька, які мають найбільший вплив на ефективність індивідуальної роботи, а саме:
- методологія проведення індивідуальної профконсультації (використання інструментарію, зокрема психологічних методик, та прийомів індивідуального консультування, ведення профконсультаційної картки, протоколів, підготовка висновків тощо);
- рівень кваліфікації та досвід роботи спеціаліста з профорієнтації, а також основні його методи професійної самоосвіти та саморозвитку;
- основні категорії безробітних, яким надається перевага при направленні іншими спеціалістами ЦЗ на індивідуальну профконсультацію;
- взаємодія між спеціалістами ЦЗ щодо здійснення профконсультаційної роботи взагалі й індивідуальної зокрема.

Показники 4.3. Чисельність учнів загальноосвітніх навчальних закладів, які взяли участь у профорієнтаційних заходах, що проводяться спеціалістами центрів зайнятості та 4.4. Питома вага учнів випускних класів загальноосвітніх навчальних закладів, охоплених профорієнтаційними послугами.

Ці показники за методологією вивчення досвіду є схожими. Тому питання, які доцільно вивчити, будуть близькими. Серед них:

– заходи, які проводяться в центрі зайнятості та поза його межами і для якої категорії учнів (екскурсії по ЦЗ, дні відкритих дверей, дні центру зайнятості, дні інформації тощо, профорієнтаційні семінари та ін.);
– методичне та інформаційне забезпечення заходів, використання технічних засобів;
– організація роботи мобільного профконсультпункту, мобільного центру профорієнтації, зміст їхньої роботи, конкретні послуги, що надаються, тощо;
– профорієнтаційні послуги, що надаються учням випускних класів ЗНЗ І-ІІІ ступеня;
– хто із спеціалістів ЦЗ проводить профорієнтаційну роботу зі школярами, які спеціалісти ЦЗ, крім профорієнтаторів, залучаються додатково до проведення заходів, а також участь у цій роботі фахівців інших установ та організацій, представників роботодавців тощо;
– які форми, методи та інструментарій використовуються при проведенні профорієнтаційних заходів для школярів (необхідно ознайомитися шляхом безпосереднього спостереження, бажано відвідати).

Критерій V. Охоплення загальноосвітніх навчальних закладів I–III ступеня заходами профорієнтаційної спрямованості

Показник 5.1. Рівень охоплення загальноосвітніх навчальних закладів I–III ступеня профорієнтаційними заходами

Серед основних питань вивчення досвіду роботи центру зайнятості слід виділити такі:

– організація профорієнтаційної роботи з учнівською молоддю (укладання договорів із закладами освіти, складання графіків профорієнтаційних заходів, методичне та інформаційне забезпечення профорієнтаційних заходів, які проводяться педагогічними працівниками);
– інформаційне та методичне забезпечення профорієнтаційної роботи з учнівською молоддю в центрі зайнятості: створення інформаційних куточків у профінформаційному секторі (розташування, інформаційне насичення за рубриками, тематикою, періодичність оновлення, відповідальний спеціаліст); створення інформаційного кабінету (залу) для молоді (тематичні куточки, тематика та рубрики інформаційних і методичних матеріалів, періодичність оновлення, відповідальний спеціаліст чи спеціалісти); методичне забезпечення (матеріали Державного та регіонального центрів зайнятості, власні розробки базового центру зайнятості);
– інформаційне та методичне забезпечення профорієнтаційної роботи з учнівською молоддю у навчальному закладі: створення профінформаційних куточків та кабінетів (тематика інформаційних матеріалів, відповідальний спеціаліст навчального закладу та центру зайнятості, періодичність оновлення), забезпечення навчального закладу матеріально-технічними засобами (наприклад, інформаційними стендами та програмно-апаратними комплексами "Профорієнтаційний термінал").

Показник 5.2. Кількість заходів профорієнтаційного спрямування, проведених з учнями ЗНЗ I–III ступеня

При вивченні позитивного досвіду центрів зайнятості, що досягли найкращих результатів, необхідно звернути увагу на таке:

– які заходи проводяться в центрі зайнятості та поза його межами і для якої категорії учнів ("Уроки реального трудового життя", професіографічні зустрічі та екскурсії, масові профінформаційні заходи "Марафон професій", ярмарки професій, акції "Випускник", "Абітурієнт" тощо);
– зміст методичного та інформаційного забезпечення заходів, що проводяться в навчальних закладах, використання технічних засобів.

Показник 5.3. Кількість заходів профорієнтаційного спрямування, проведених для батьків учнів ЗНЗ I–III ступеня.

Вивчення діяльності центрів зайнятості, що мають позитивний досвід проведення профорієнтаційних заходів з батьками учнів, полягає у з'ясуванні такого:

– які спеціальні заходи для батьків проводяться в центрі зайнятості, у школі (батьківські збори, конференції та ін.);
– які спеціальні заходи для батьків учнів проводяться під час масових профінформаційних заходів;
– зміст методичного та інформаційного забезпечення заходів для батьків учнів, використання технічних та інших засобів.

Показник 5.4. Кількість заходів профорієнтаційного спрямування, проведених для педагогічних працівників

У процесі вивчення досвіду співпраці центрів зайнятості з педагогічними колективами щодо профорієнтаційної роботи необхідно звернути увагу на таке:

– які профорієнтаційні заходи проводить центр зайнятості в школі за участю вчителів; участь спеціалістів центру зайнятості в педагогічних радах, методичних об'єднаннях, підвищенні кваліфікації педпрацівників, науково-практичних конференціях педколективів;

– які заходи проводить центр зайнятості під час масових профінформаційних заходів;
– зміст методичних та інформаційних матеріалів, якими центр зайнятості забезпечує учителів, у тому числі учителів-предметників.

На **четвертому етапі** відбувається ***поширення передового досвіду*** на певний базовий центр зайнятості, на центри зайнятості регіону або на всю систему в цілому. Це може здійснюватися в таких формах:

1. Опис досвіду з детальним розкриттям форм, методів, прийомів праці, інструментарію, завдяки яким досягнуті кращі результати.
2. Навчання спеціалістів базових центрів зайнятості безпосередньо на робочому місці, в базовому або обласному центрі зайнятості.
3. Організація круглих столів, семінарів для спеціалістів центрів зайнятості.
4. Розробка методичних рекомендацій щодо техніки впровадження передових форм, методів, прийомів, використання інструментарію профорієнтаційної роботи.

Після отримання відповідних рекомендацій (формалізованих чи неформальних) щодо шляхів вдосконалення профорієнтаційної роботи, керівництво та відповідальні спеціалісти базових центрів зайнятості ***впроваджують ці рекомендації*** у свою практичну роботу з метою її поліпшення.

Оцінювання профорієнтаційної роботи центру зайнятості за допомогою відповідних критеріїв та показників має здійснюватися постійно і отримані результати мають знову порівнюватися з результатами інших центрів зайнятості і вивчатися та поширюватися вже новий передовий досвід. Таким чином створюється механізм постійного удосконалювання профорієнтаційної роботи в системі державної служби зайнятості на основі запровадження критеріїв та показників оцінки її ефективності.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК 1.

ПРОЦЕДУРА ПРОВЕДЕННЯ ОПИТУВАННЯ

Процедура проведення опитування учнів ПТНЗ та студентів першого курсу ВНЗ

Якщо кількість першокурсників усіх навчальних закладів не перевищує 400 осіб, рекомендується опитати всіх. Якщо кількість їх перевищує зазначену кількість, рекомендується дотримуватися такої процедури.

І. Обрахувати вибірку.

1. Визначити генеральну сукупність (кількість першокурсників ВНЗ та ПТНЗ, наприклад, 1000 осіб).
2. Розрахувати співвідношення у відсотках першокурсників ВНЗ та ПТНЗ (наприклад, першокурсників ВНЗ – 750, першокурсників ПТНЗ – 250, тобто 75 та 25% відповідно);
3. За допомогою спеціальної фори обрахунку обсягу вибірки визначити обсяг вибірки (кількість респондентів, яку необхідно опитати) або розрахувати за формулою:

$$n = \frac{1}{\Delta^2 + \frac{1}{N}},$$

   де n – вибіркова сукупність (кількість людей, які підлягають опитуванню), Δ^2 – помилка репрезентативності (стандартна – 0,0025), N – генеральна сукупність.
4. Розподілити отриману кількість осіб у вибірці відповідно до співвідношення з п.2 (наприклад, отриманий обсяг вибірки становив 400 осіб. Виходить, що потрібно опитати 75% першокурсників ВНЗ, тобто 75%×400/100=300 осіб).

ІІ. Відібрати навчальні заклади для опитування.

1. Сформувати переліки (списки) ВНЗ та ПТНЗ.
2. За допомогою форми генерації випадкових чисел згенерувати випадкове число та вибрати навчальний заклад,

який відповідає згенерованому числу у списку навчальних закладів. Форма генерації випадкових чисел розташована, наприклад, за адресою http://oca.com.ua/index.php?t=80

3. Опитати одну доступну групу першокурсників у навчальному закладі. Повторювати процедуру відбору навчального закладу, доки не буде забезпечена необхідна кількість опитаних.

III. Провести опитування.

1. Для проведення опитування необхідно попередньо домовитись з керівництвом навчального закладу (деканатом, ректоратом) про проведення опитування, визначити час та місце (корпус, аудиторія) його проведення (бажано проводити опитування під час семінарського заняття). На заповнення анкети знадобиться не більше 30 хвилин.
2. У верхній частині анкети вписати назву ЦЗ, дату заповнення, позначити категорію респондентів, вид навчального закладу, в якому буде проводитись опитування, та номер телефону, за яким домовлялись про проведення опитування.
3. Перед початком опитування:

– привітатись, відрекомендуватися (ім'я, по батькові, посада, назва ЦЗ);
– пояснити респондентам мету опитування (з'ясування факторів вибору професії серед молоді, а також якість профорієнтаційних послуг, що надаються молоді державною службою зайнятості);
– пояснити правила заповнення анкети: уважно прочитати запитання та вибрати такий варіант відповіді, який найбільш підходить респонденту, слідувати інструкціям до запитань, що вказані в дужках (звернути увагу на запитання №1, №2 та №9).

4. Роздати анкети та стежити за правильністю їх заповнення.
5. Перевіряти рівень заповнення анкет при їх поверненні.

Процедура проведення опитування безробітних, направлених центром зайнятості на професійне навчання

Якщо кількість слухачів, що проходять навчання за направленням центру зайнятості, не перевищує 400 осіб на рік, рекомендується опитати всіх. Якщо кількість їх перевищує зазначену кількість, рекомендується дотримуватися такої процедури.

I. Обрахувати вибірку.

1. Визначити генеральну сукупність (кількість осіб, що передбачено направити на навчання за направленням центру зайнятості за рік, наприклад, 1000 осіб).
2. За допомогою спеціальної форми обрахунку обсягу вибірки визначити обсяг вибірки (кількість респондентів, яку необхідно опитати) або розрахувати за формулою:

$$n = \frac{1}{\Delta^2 + \frac{1}{N}},$$

де n – вибіркова сукупність (кількість людей, які підлягають опитуванню), Δ^2 – помилка репрезентативності (стандартна – 0,0025), N – генеральна сукупність.

3. Визначити відсоток осіб, яких треба опитати, розподіливши отриманий обсяг вибірки на обсяг генеральної сукупності 2. Наприклад, отриманий обсяг вибірки становив 285 осіб. Виходить, що потрібно опитати 285 / 1000 = 29% безробітних, направлених центром зайнятості на професійне навчання.

II. Провести опитування.

4. Для проведення опитування необхідно з кожної групи, що направляється на навчання, відібрати за випадковим принципом визначений у п.3 відсоток осіб та провести серед них опитування (наприклад, якщо навчальна група сформована з 30 осіб, а визначений відсоток становить 29%, потрібно опитати 9 осіб).

5. На заповнення анкети знадобиться не більше 30 хвилин. У верхній частині анкети вписати назву ЦЗ, дату заповнення, позначити категорію респондентів.
6. Перед початком опитування:

– привітатись, відрекомендуватися (ім'я, по батькові, посада);
– пояснити респондентам мету опитування (з'ясування факторів вибору професії серед безробітних, направлених центром зайнятості на професійне навчання, а також якість профорієнтаційних послуг, що надаються державною службою зайнятості);
– пояснити правила заповнення анкети: уважно прочитати запитання та вибрати такий варіант відповіді, який найбільш підходить респонденту, слідувати інструкціям до запитань, що вказані в дужках (звернути увагу на запитання №1, №2 та №10).

7. Роздати анкети та стежити за правильністю їх заповнення.
8. Перевіряти рівень заповнення анкет при їх поверненні.

"___"__________20___ Студенти/учні ☐ Інші категорії☐ ВНЗ ☐ ПТНЗ ☐

Анкета

Шановний друже!!! Це опитування проводиться з метою покращення діяльності Державної служби зайнятості України щодо сприяння своїм клієнтам та молоді у виборі професії. Будь ласка, уважно прочитайте запитання та оберіть варіант відповіді, який відповідає Вашій думці. Для цього поставте проти потрібного варіанта позначку "☒". Пам'ятайте, не існує правильних або неправильних відповідей. Опитування є анонімним, а його результати будуть використані лише в узагальненому вигляді. Дякуємо за чесні та повні відповіді!

1. Хто чи що найбільше вплинули на Ваш вибір професії/спеціальності (оберіть три найважливіші для Вас відповіді)?

1. Друзі, знайомі ☐
2. Родичі ☐
3. Служба зайнятості ☐
4. Реклама та оголошення ☐
5. Кіно, телебачення ☐
6. Література ☐
7. Життєві обставини ☐
8. Вчителі ☐
9. Інше (напишіть) ____________________
____
____
____

2. Чи отримували Ви послуги, що пов'язані з вибором професії, від спеціалістів центру зайнятості?

1. Так ☐ ⇨ Якщо "Так", переходьте до питання №3.
2. Ні ☐ ⇨ Якщо "Ні", переходьте до питання №4.

3. Зазначте, будь ласка, якою мірою вплинули на ваш вибір професії перелічені нижче послуги центру зайнятості:

№ з/п	**Вид послуги**	**Значно вплинули**	**Скоріше вплинули**	**Скоріше не вплинули**	**Не вплинули**	**Послуга не надавалась**
		1	2	3	4	5
1.	Тестування спеціалістами центрів зайнятості	☐	☐	☐	☐	☐
2.	Семінари в центрах зайнятості	☐	☐	☐	☐	☐
3.	Інформація з веб-сайтів служби зайнятості	☐	☐	☐	☐	☐
4.	Екскурсії на підприємства	☐	☐	☐	☐	☐
5.	Інформація з шкільних тач-скрінів	☐	☐	☐	☐	☐
6.	Масові заходи (ярмарки вакансій, дні інформації тощо)	☐	☐	☐	☐	☐
7.	Профорієнтаційні уроки	☐	☐	☐	☐	☐
8.	Інше (напишіть)__________________________ ______________________________________	☐	☐	☐	☐	☐
9.	Інше (напишіть)__________________________ ______________________________________	☐	☐	☐	☐	☐

4. Чи відповідає професія, за якою Ви зараз навчаєтесь, наведеним факторам:

№	Фактор	Так 1	Скоріше так 2	Скоріше ні 3	Ні 4	Важко відповісти 5
1.	Вашим уявленням про професію	☐	☐	☐	☐	☐
2.	Вашим інтересам	☐	☐	☐	☐	☐
3.	Вашим здібностям	☐	☐	☐	☐	☐
4.	Стану вашого здоров'я	☐	☐	☐	☐	☐
5.	Потребам роботодавців	☐	☐	☐	☐	☐
6.	Інше (напишіть)_______________ ______________________________	☐	☐	☐	☐	☐
7	Інше (напишіть)_______________ ______________________________	☐	☐	☐	☐	☐

5. Чи хотіли б Ви змінити обрану професію на іншу?

1. Так ☐ 2. Ні ☐ 3. Не знаю ☐

6. Якщо Вам знову довелося б обирати професію/спеціальність, то Ви:

1. Обрали б ту саму професію/спеціальність ☐
2. Обрали іншу професію/спеціальність ☐
3. Не знаю ☐

7. Ваша стать

1. Чоловік ☐ 2. Жінка ☐

8. Скільки Вам років ________

9. В якому регіоні Ви закінчили школу? (На це питання відповідають тільки молоді люди, які закінчили школу протягом двох останніх років)

Область ____

Район (місто) ____

10. За направленням якого регіонального центру зайнятості Ви проходите зараз профнавчання? (На це питання відповідають тільки особи, що направлені на навчання центрами зайнятості)

Область ____

Район (місто) ____

Дякуємо за відповіді!

ДОДАТОК 2.

ПЕРЕЛІК МІЖНАРОДНИХ ТА ВІТЧИЗНЯНИХ НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТІВ, В ЯКИХ МІСТЯТЬСЯ НОРМИ ЩОДО ЗДІЙСНЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ТА УЧАСТІ В НІЙ СУСПІЛЬНИХ (В УКРАЇНІ – ДЕРЖАВНОЇ) СЛУЖБ ЗАЙНЯТОСТІ

1. Конвенція Організації Об'єднаних Націй "Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок".
2. Європейський кодекс соціального забезпечення (переглянутий) ETS №139.
3. Європейська соціальна хартія (Переглянута). ETS №163.
4. Додатковий протокол до Європейської соціальної хартії 1988 р.
5. Конвенція МОП 1950 р. №88 "Про організацію служби зайнятості".
6. Конвенція МОП 1975 р. №142 "Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів".
7. Конвенція МОП 1988 р. №168 "Про сприяння зайнятості та захист від безробіття".
8. Конвенція МОП 2003 р. №159 "Про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів".
9. Рекомендація МОП 1975 р. №150 "Щодо професійної орієнтації і професійної підготовки в галузі розвитку людських ресурсів".
10. Рекомендація МОП 1975 р. №151 "Щодо працівників-мігрантів".
11. Рекомендація МОП 1978 р. №158 "Щодо адміністрації праці: роль, функції та організація".
12. Рекомендація МОП 1980 р. №162 "Щодо літніх працівників".
13. Рекомендація МОП 1983 р. №168 "Щодо професійної реабілітації та працевлаштування інвалідів".
14. Рекомендація МОП 1984 р. №169 "Щодо політики в галузі зайнятості".

15. Рекомендація МОП 1988 р. №176 "Щодо сприяння зайнятості та захисту від безробіття".
16. Про забезпечення організаційно-правових умов соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування. Закон України від 13.01.2005 № 2342-IV.
17. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття. Закон України від 02.03.2000 № 1533-III.
18. Про зайнятість населення. Закон України від 01.03.1991 №803-XII.
19. Про Кабінет Міністрів України. Закон України від 16.05.2008 № 279-VI.
20. Про реабілітацію інвалідів в Україні. Закон України від 06.10.2005 №2961-IV.
21. Загальнодержавна програма подолання наслідків Чорнобильської катастрофи на 2006-2010 роки. Затверджена Законом України від 14 березня 2006 року №3522-IV.
22. Рекомендації парламентських слухань "Про стан і перспективи розвитку вищої освіти в Україні". Схвалені Постановою Верховної Ради України від 4 червня 2004 року №1755-IV.
23. Рекомендації парламентських слухань про становище молоді в Україні "Сільська молодь: стан, проблеми та шляхи їх вирішення". Схвалені Постановою Верховної Ради України від 20 грудня 2005 року №3238-IV.
24. Рекомендації парламентських слухань "Соціальне страхування та соціальне забезпечення в Україні: сучасний стан, проблеми та перспективи розвитку". Схвалені Постановою Верховної Ради України від 21 червня 2005 року №2679-IV.
25. Державна програма розвитку системи реабілітації та трудової зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями, психічними захворюваннями та розумовою відсталістю на період до 2011 року. Затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 12 травня 2007 р. №716.

26. Державна програма соціальної і професійної адаптації військовослужбовців, що підлягають звільненню, та осіб, звільнених з військової служби, на період до 2011 року. Затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 12 травня 2007 р. №720.
27. Державна цільова програма розвитку українського села на період до 2015 року. Затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 19 вересня 2007 р. №1158.
28. Державна цільова програма сільськогосподарської дорадчої діяльності на період до 2009 року. Затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 11 липня 2007 р. №927.
29. Державна цільова соціальна програма "Школа майбутнього" на 2007-2010 роки. Затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2007 р. №1071.
30. Державна цільова соціальна програма реформування системи закладів для дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування. Затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 17 жовтня 2007 р. №1242.
31. Загальнодержавна програма підтримки молоді на 2004–2008 роки. Затверджена Законом України від 18 листопада 2003 року №1281-IV.
32. Комплексна програма профілактики правопорушень на 2007–2009 роки. Затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2006 р. №1767.
33. Комплексний план заходів щодо розвитку загальної середньої освіти в 1999–2012 роках. Затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 11 березня 1999 р. №348.
34. Концепція Державної програми роботи з обдарованою молоддю на 2006–2010 роки. Схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12 квітня 2006 р. №202-р.
35. Концепція державної системи професійної орієнтації населення. Затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 17 вересня 2008 р. №842.

36. Концепція Державної цільової соціальної програми "Школа майбутнього" на 2007-2010 роки. Схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 13 квітня 2007 р. №160-р.
37. Основні напрями проведення державної політики зайнятості на період до 2009 року. Затверджені постановою Кабінету Міністрів України від 5 липня 2006 р. №922.
38. План дій щодо реалізації в 2007-2008 роках Основних напрямів проведення державної політики зайнятості на період до 2009 року. Затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 13 квітня 2007 р. №156-р.
39. План заходів щодо виконання положень Європейської соціальної хартії (переглянутої) на 2007–2010 роки. Затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 26 квітня 2007 р. №237-р.
40. План заходів щодо реалізації положень Концепції запобігання та викоренення найгірших форм праці дітей. Затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 29 жовтня 2003 р. №648-р.
41. План заходів щодо реалізації Стратегії демографічного розвитку на період до 2015 року. Затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 6 червня 2007 р. №382-р.
42. План заходів, спрямованих на розвиток системи професійної орієнтації населення, на період до 2009 року. Затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 25 липня 2007 р. №576-р.
43. Положення про державну службу зайнятості. Затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 24 червня 1991 р. №47.
44. Програма діяльності Кабінету Міністрів України "Український прорив: для людей, а не політиків". Затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 16.01.2008 №14.

45. Програма запровадження системи управління якістю в органах виконавчої влади. Затверджена постановою Кабінету Міністрів від 11 травня 2006 р. №614.
46. Інструкція про порядок видачі суб'єктам підприємницької діяльності спеціальних дозволів (ліцензій) на надання послуг, пов'язаних із профорієнтацією населення. Затверджена наказом Ліцензійної палати при Мінекономіки України і Державного центру зайнятості Мінпраці України від 15.08.1996 р. №ЛП-27/52.
47. Інструкція про умови і правила здійснення підприємницької діяльності, пов'язаної із профорієнтацією населення та контроль за їх дотриманням. Затверджена наказом Ліцензійної палати при Мінекономіки України і Державного центру зайнятості Мінпраці України від 15.08.96 р. №ЛП-27/52.
48. Положення про порядок надання Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття послуг з професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації Затверджене наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства освіти і науки України 13.02.2001 №53/59.
49. Положення про організацію професійної орієнтації населення. Затверджене наказом Міністерства праці України, Міністерства освіти України та Міністерства соціального захисту населення України №27/169/79 від 31 травня 1995 р.
50. Положення про професійну орієнтацію молоді, яка навчається. Затверджене наказом Міністерства освіти України, Міністерства праці України і Міністерства у справах молоді і спорту України від 2 червня 1995 року №159/30/1526.
51. Порядок взаємодії органів праці та соціального захисту населення, центрів зайнятості, відділень Фонду соціального захисту інвалідів, центрів професійної реабілітації інвалідів і навчальних закладів системи Мінпраці щодо працевлаштування інвалідів. Затверджений наказом Міністерства праці та соціальної політики України 03.05.2007 №201.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Авдєєв Л.Г. Роль служби зайнятості в професійної орієнтації учнівської молоді. – К.: Ринок праці та зайнятість населення. Бюлетень ІПК ДСЗУ. – 2006. – №1. – С. 25-29.
2. Авдєєв Л.Г. Особливості професійного відбору в службі зайнятості. – К.: Ринок праці та зайнятість населення. Бюлетень ІПК ДСЗУ. – 2006. – №3. – С. 30-32.
3. Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання безробітних: Матеріали ІІ всеукраїнської науково-практичної конференції. – К.: ІПК ДСЗУ, 2006. – 311 с.
4. Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання населення: Матеріали ІІІ всеукраїнської науково-практичної конференції. – К.: ІПК ДСЗУ, 2008. – 400 с.
5. Бесіда як один з основних методів профконсультаційної роботи в службі зайнятості / Метод.реком. – К.: ІПК ДСЗУ, 2002. – 36 с.
6. Готовність особистості до вибору та зміни професії. /Метод. посібник.- К.: ІПК ДСЗУ, 2001. – 49 с.
7. Електронні версії журналу "Профессиональный потенциал" http://www.prof.labor.ru.
8. Електронні версії журналу "Человеческие ресурсы" http://www.muc.re.net.ru/jornal .
9. Інформаційна робота з населенням в державній службі зайнятості./ Мет. реком. – К.: ІПК ДСЗУ, 2001. – 36 с.
10. Ляміна Л.Є. Структура й особливості мотивації клієнтів служби зайнятості до пошуку роботи. – К.: Ринок праці та зайнятість населення. Бюлетень ІПК ДСЗУ. – 2006. – №3. – С. 41-44.
11. Маршавін Д., Маршавін Ю. Світ праці: Робочий зошит з професійної орієнтації молоді, захисту її прав у трудовій сфері та професійному навчанні – К.: ІПК ДСЗУ – ІПЕК, 2007. – 68 с.
12. Маршавін Ю.М. Шляхи підвищення ролі державної служби зайнятості та ефективності її діяльності в сучасних умовах. –

К.: Ринок праці та зайнятість населення. Бюлетень ІПК ДСЗУ. – 2006. – №1. – С. 9-12.
13. Маршавін Ю.М. Єдина технологія надання соціальних послуг центрами зайнятості як сучасний засіб підвищення ефективності діяльності державної служби зайнятості України. – К.: Ринок праці та зайнятість населення. Бюлетень ІПК ДСЗУ. – 2007. – №2. – С. 12-15.
14. Методи психодіагностики в системі професійної консультації безробітних: Метод. посіб. (Книга 1) / За заг. ред. В.В. Синявського, О.О. Яцишин. – К.: ІПК ДСЗУ, 2000. – 314 с.
15. Методи психодіагностики в системі професійної консультації безробітних: Метод. посіб. (Книга 2) / За заг. ред. В.В. Синявського. – К.: 2001. – 192 с.
16. Методи психодіагностики в системі професійної консультації безробітних: Метод. посіб. (Книга 3) / За заг. ред. В.В. Синявського. – К.: ІПК ДСЗУ, 2002. – 187 с.
17. Методичні рекомендації щодо проведення професійного відбору на допомогу спеціалістам з профорієнтації райміськцентрів зайнятості. – К. ІПК ДСЗУ – 1999. – 42 с.
18. Методичні рекомендації щодо використання професіографічних методів у профорієнтаційній роботі працівників служби зайнятості. – К.: ІПК ДСЗУ, 1999. – 34 с.
19. Методичні рекомендації щодо проведення профконсультації молоді, яка вперше шукає роботу і не має професії. – Ужгород, 1996. – 28 с.
20. Міропольська М.А. Профорієнтаційні послуги в державній службі зайнятості: організаційно-психологічний аспект. – К.: Ринок праці та зайнятість населення. Бюлетень ІПК ДСЗУ. – 2006. – №2. – С. 21-24.
21. Муравйова Л.М., Масліч С.С., Пекур О.В. Соціальна активність та професійна динамічність безробітних інвалідів. – К.: Ринок праці та зайнятість населення. Бюлетень ІПК ДСЗУ. – 2006. – №1. – С. 31-37.

22. Ортікова Н.В. Ефективність профінформаційного забезпечення клієнтів державної служби зайнятості. – К.: Ринок праці та зайнятість населення. Бюлетень ІПК ДСЗУ. – 2006. – №2. – С. 43-46.
23. Перелік нормативно-правових, інструктивних, методичних та довідково-інформаційних матеріалів для фахівців державної служби зайнятості з професійної орієнтації незайнятого населення / Упоряд.: Н.В. Солодуха, Н.В. Пішко. – К.: ІПК ДСЗУ, 2003. – 23 с.
24. Поради щодо проведення групових професійних консультацій для старшокласників загальноосвітніх навчальних закладів. – К. ІПК ДСЗУ, 1999. – 20 с.
25. Професійна орієнтація та професійне навчання безробітних (організаційно-правові та психолого-педагогічні аспекти): Колективна монографія / За заг. ред. Скульської В.Є. – К.: ІПК ДСЗУ, 2007. – 346 с.
26. Психодіагностичні методики для професійного консультування молоді / Автори-укладачі Д. Маршавін, Ю. Маршавін. – К.: ІПК ДСЗУ – ІПЕК, 2007. – 153 с.
27. Психологія особистості безробітного: Матеріали ІІІ Всеукр. наук.-практ. конф. 26 травня 2006 р. м. Київ / За заг. ред. О.В. Киричука. – К.: ІПК ДСЗУ, 2006. – 350 с.
28. Психологія особистості безробітного: Матеріали IV Всеукр. наук.-практ. конф. 25 травня 2007 р. м. Київ / За заг. ред. О.В. Киричука. – К.: ІПК ДСЗУ, 2007. – 300 с.
29. Психологія праці та управління: Матеріали V Всеукр. наук.-практ. конф. 19 грудня 2008 р. м. Київ / За заг. ред. О.В. Киричука. – К.: ІПК ДСЗУ, 2008. – 400 с.
30. Синявський В.В., Маршавін Ю.М., Авдєєв Л.Г., М.А. Міропольська, Професійна орієнтація в системі державної служби зайнятості: Навч. посіб. / За заг. ред. О.В. Киричука. – К.: ІПК ДСЗУ, 2008 – 235 с.
31. Шелест І.І., Корчевна О.В. Професійне консультування безробітних в центрах зайнятості: Метод. рек. – К.: ІПК ДСЗУ, 2002. – 44 с.

Навчальне видання

Юрій Миколайович Маршавін
Дмитро Юрійович Маршавін
Марина Анатоліївна Міропольська
Наталія Володимирівна Ортікова
Віталій Васильович Синявський
Микола Володимирович Судаков

КРИТЕРІЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ РОБОТИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ

Оформлення, комп'ютерна верстка *Д.Ю. Маршавін*

Підп. до друку 30.12.2008 р. Формат 60×84/16.
Ум. друк. арк. 11,8.
Тираж 800 прим. Зам. № 654.

Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України
03038, Київ–38, вул. Нововокзальна, 17, тел. (044) 536-14-85
www.ipk.kiev.ua